CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

Les stages en milieu professionnel en Bretagne

Novembre 2004

Rapporteurs
Annyvonne ERHEL - Robert LE GOUGUEC

Les stages en milieu professionnel en Bretagne

"Copyright © Région Bretagne – Conseil Économique et Social de Bretagne
7 rue du Général Guillaudot – 35069 RENNES Cedex
Novembre 2004"

"Les rapports du CESR peuvent faire l'objet d'une présentation orale publique
par les rapporteurs.
Les demandes doivent être adressées
au Président du Conseil Économique et Social de Bretagne"

"Pour mieux connaître le fonctionnement et les activités du CESR,
venez visiter le site Internet de la région Bretagne :
http:\\www.region-bretagne.fr"

AVANT-PROPOS

L'étude "Stages en milieu professionnel en Bretagne" a pu voir le jour, grâce à la participation et aux témoignages de nombreux acteurs : institutionnels, du monde de l'entreprise, du milieu associatif.

Le Conseil Économique et Social de Bretagne et les membres de la Commission "Formation - Enseignement Supérieur" remercient vivement toutes les personnes auditionnées et rencontrées pour leur disponibilité et la richesse de leurs contributions.

Ces remerciements s'adressent également à l'équipe technique du CESR, notamment à Valérie PLANCHAIS, Secrétaire.

Mais cette étude ne serait pas sans la collaboration exemplaire du Conseiller technique, Fabien BRISSOT, car ce travail est pour beaucoup le sien.

Pour la Commission "Formation - Enseignement supérieur"

Mme A. ERHEL et M. R. LE GOUGUEC,
Co-rapporteurs de l'étude

COMPOSITION DE LA COMMISSION

Co-Rapporteurs : Mme Annyvonne **ERHEL** et M. Robert **LE GOUGUEC**

- Mme Annyvonne **ERHEL**, Présidente
- M. Jean-Paul **MARTIN**, Vice-Président
- M. Jean-Claude **MOY**, Secrétaire
- M. René **ARIBART**
- M. Olivier **AUFFRAY**
- M. Jean-Claude **BODÉRÉ**
- M. Gérard **DRÉNOU**
- M. Alexis **GUÉHENNEUX**
- M. Jean **HAMON**
- Mme Annie **KERHAIGNON**
- M. Pierre-Jean **LAMBERT**
- M. Gérard **LE CAM**
- M. Robert **LE GOUGUEC**
- M. Jean-Luc **LE GUELLEC**
- M. Olivier **LE PICHON**
- M. Michel **NUSIMOVICI**
- M. Michel **PÉRON**
- M. Rémy **QUENET**
- M. Raymond **QUINTIN**
- M. Étienne **RÉHEL**
- M. Pierre-Yves **ROYER**
- M. Jean-Yves **SAVIDAN**
- Mme Marie-Pierre **SINOU**

ASSISTANCE TECHNIQUE :

M. Fabien **BRISSOT**	Conseiller technique au Conseil Économique et Social de Bretagne
Mme Valérie **PLANCHAIS**	Secrétaire au Conseil Économique et Social de Bretagne
Melle Marie **FOURMAINTRAUX**	Chargée de mission au CESR

SOMMAIRE

SYNTHESE ET PRECONISATIONS

INTRODUCTION

PARTIE 1. UNE APPROCHE GLOBALE DES STAGES

CHAPITRE 1. QU'EST-CE QU'UN STAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL ?

CHAPITRE 2. QUI SONT LES ACTEURS DES STAGES ?

CHAPITRE 3. QUELLE EST L'UTILITE D'UN STAGE POUR SES ACTEURS ?

PARTIE 2. LA PRATIQUE DES STAGES EN BRETAGNE

CHAPITRE 1. ÉLEMENTS DU PAYSAGE DES STAGES EN BRETAGNE

CHAPITRE 2. LES STAGES EN PRATIQUE

CONCLUSION ET RÉCAPITULATIF DES PRÉCONISATIONS

ANNEXES

- **Glossaire des sigles**
- **Préconisations des stagiaires rencontrés**
- **Convention de stage selon le Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité**
- **Régime social des stages selon l'URSSAF**
- **Liste des personnes auditionnées**

TABLE DES MATIERES

SYNTHESE

Introduction

La présente étude se situe dans le prolongement de travaux réalisés par le Conseil économique et social régional (CESR) ayant abordé les thèmes de la formation et de l'insertion professionnelle : « Jeunes et ouverture internationale » (2001) ; « La formation professionnelle continue dans les entreprises privées en Bretagne » (2002) ; « Les jeunes de 16 à 25 ans : une chance pour la Bretagne » (2003).

Depuis quelques années, **la pratique française fortement répandue des stages en milieu professionnel connaît un développement exponentiel**. Stages de toutes natures, stages à tous âges, les *périodes pédagogiques* au sein du milieu professionnel sont devenues des pratiques courantes en formation initiale comme en formation continue. La banalisation de la notion de stage, devenue phénomène de société, ne laisse pas d'étonner tant le paysage des stages apparaît morcelé. En effet, qu'y a-t-il de commun entre la « séquence d'observation en milieu professionnel » d'un collégien et la « période de formation en entreprise » obligatoire d'un élève préparant un bac professionnel, entre le stage du primo - demandeur d'emploi et celui d'un étudiant d'une grande école, entre le stage facultatif d'un étudiant de l'université et le stage d'un salarié en congé individuel de formation ? Finalement, qu'est-ce qu'un stage ? Quelle est son utilité ? Comment les « milieux professionnels accueillants » (entreprises, administrations, associations…), les « structures de formation » (établissements d'enseignement et organismes de formation) font-ils face pour gérer ce foisonnement de stages obligatoires ou facultatifs ?

Le champ de l'étude est vaste, aussi n'est-il pas possible de prétendre à l'exhaustivité. Ainsi, du fait de la réglementation spécifique qui leur est applicable, le choix a été fait de ne pas y inclure les périodes en entreprise réalisées par les titulaires de contrats de formation en alternance, de même que les stages réalisés à l'étranger qui ont déjà été traités dans l'étude « Jeunes et ouverture internationale ». Enfin, l'univers des stages étant en perpétuelle expansion, son observation doit être considérée comme une étape vers une connaissance plus approfondie.

En choisissant d'effectuer cette exploration, sans précédent en Bretagne et semble-t-il au plan national, le C.E.S.R et sa commission Formation-Enseignement Supérieur se sont fixés **3 objectifs** : *Clarifier* la nébuleuse des stages ; *Identifier* les motivations de leurs acteurs ; *Proposer* des actions pour améliorer la pratique des stages.

Au terme des auditions, visites, recherches documentaires et analyses réalisées, l'un des principaux constats est celui d'une *méconnaissance générale* des stages en milieu professionnel en Bretagne. C'est la raison pour laquelle il apparaît prioritaire, dans un premier temps, d'**améliorer la connaissance de ces derniers (I)** puis, dans un second temps, de **chercher à mieux organiser leur pratique (II).**

I - Il faut améliorer la connaissance des stages…

Qu'est-ce qu'un stage en milieu professionnel ? La notion est souvent vague et doit être précisée (A). En outre, l'ampleur du phénomène des stages est largement méconnue (B).

A - Une notion souvent vague dont la définition doit être précisée

La notion de stage est si banalisée qu'elle en devient presque insaisissable pour qui se risque à en rechercher une définition générale. Pourtant, au-delà de la diversité des stages, un élément fédérateur apparaît : **leur objectif principal est toujours pédagogique** (1). Cette définition générale étant posée, l'univers des stages peut aussi être clarifié par une approche typologique (2). Enfin, l'étude de leur régime juridique est également de nature à éclairer la notion (3).

1. Le stage est une période pédagogique en milieu professionnel

Est-il possible de donner une définition générale des stages en milieu professionnel ? Oui, mais **la notion étant très élastique**, il faut recourir à une *définition positive* (ce qu'est un stage) et à une *définition « a contrario »* (ce qu'il n'est pas).

A partir de cette double approche, une définition générale peut être proposée :

- Le stage en milieu professionnel est une période obligatoire ou facultative de durée variable, passée en milieu professionnel privé ou public par des jeunes ou des adultes. *Son objectif est d'abord pédagogique* avant d'être productif. Cette période s'inscrit dans un cursus de formation et/ou dans une démarche d'insertion. Si le stagiaire est placé en situation de travail, il n'a jamais, pendant son stage, le statut de travailleur salarié : *le « contrat de stage », plus couramment appelé « convention de stage », n'est pas un contrat de travail*.

Les trois *acteurs directs* des stages sont les trois signataires de la convention de stage : la structure de formation, le stagiaire et le milieu professionnel accueillant. A leurs côtés, de nombreux *acteurs indirects* ont pour fonction de les accompagner et/ou de réguler la pratique des stages.

2. Les stages se différencient principalement selon le type de formation et les objectifs poursuivis

La clarification du paysage des stages passe aussi par une approche typologique fondée d'une part sur le type et le niveau de formation suivis et, d'autre part, sur l'objectif poursuivi par le stagiaire.

2.1. Les stages en formation initiale et ceux « rattachés à la formation professionnelle continue »

Une première approche typologique consiste à classer les stages dans deux catégories liées au type de formation suivi : Les stages en formation initiale et les stages qui, de par le statut des stagiaires, peuvent être qualifiés de « *rattachés* à la formation professionnelle continue ».

2.1.1. C'est en formation initiale que les stages sont le plus rigoureusement organisés

En formation initiale, la jeunesse des élèves ou des étudiants exige une attention soutenue : les établissements d'enseignement et leurs Ministères de tutelle (Education Nationale, Mer, Agriculture) veillent à l'organisation rigoureuse des stages, notamment lorsqu'ils sont obligatoires pour l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification.

⇨ **Dès l'enseignement primaire**, les très jeunes élèves peuvent réaliser des stages sous forme de courtes *« visites d'information »*.

⇨ **Les collèges** ont la possibilité d'organiser pour leurs élèves des classes de 4ème ou 3ème des *« séquences d'observation en milieu professionnel »*. Ces petits stages qui durent au maximum une semaine ont pour but de *sensibiliser* les collégiens au monde professionnel. D'autres stages s'adressent plus spécialement aux élèves en difficulté poursuivant leur scolarité dans des classes d'enseignement adapté où l'alternance est privilégiée. Ces stages adaptés vont au-delà de l'objectif de sensibilisation, ils sont déjà pré-professionnalisants et doivent aider les élèves à s'orienter. Ainsi, les élèves des classes de Quatrième à Double Alternance (QDA) ou de Troisième Technologique à Orientation Professionnelle (3ème TOP) peuvent ils suivre des *« Stages d'initiation »*. Les élèves des Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) réalisent des *« Stages d'application »*.

⇨ **Au lycée,** l'enjeu des stages devient très important pour l'obtention de nombreux diplômes, notamment dans l'enseignement professionnel. En effet, tous les élèves des lycées professionnels doivent *obligatoirement* réaliser et réussir leurs *« Périodes de formation en entreprise »* (PFE) pour obtenir le diplôme préparé : Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), Brevet d'Études Professionnelles (BEP), Baccalauréat Professionnel (Bac Pro). En revanche, bien que les actions de rapprochement de l'école et du monde professionnel soient en développement, la pratique des stages individuels des lycéens des enseignements général et technologique est quasi inexistante, alors que les textes prévoient cette possibilité. Enfin, des stages de préparation à l'insertion professionnelle sont proposés aux élèves « décrocheurs » pour limiter les « sorties sèches » du système scolaire.

Préconisation n°1 à destination des Ministères de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture : **Développer les séquences d'observation en milieu professionnel pendant la scolarité en lycée d'enseignements général et technologique**

⇨ **Dans l'enseignement supérieur,** les stages peuvent être obligatoires pour l'obtention d'un diplôme (Brevets de Technicien Supérieur, Masters, Diplômes des Ecoles et Grandes Ecoles…) ou facultatifs, c'est à dire réalisés à l'initiative de l'étudiant.

2.1.2. Les stages « rattachés à la formation professionnelle continue » s'adressent aux demandeurs d'emploi et à certains salariés

Qu'ils soient demandeurs d'emploi ou salariés en Congé Individuel de Formation (C.I.F.), les stagiaires bénéficient du **statut protecteur des *« stagiaires de la formation professionnelle continue »*** défini dans le livre IX du Code du Travail, c'est pourquoi ils sont ici qualifiés de « stagiaires *rattachés* à la formation professionnelle continue ».

Les demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes, dont l'objectif est l'entrée ou le retour à la vie active ont la possibilité, dans certaines conditions, de réaliser des stages en milieu professionnel intégrés à des dispositifs de formation et/ou d'insertion (Prestation d'Orientation Professionnelle prescrits par les Missions Locales, Evaluation en Milieu de Travail gérée par l'ANPE, stages du Programme Régional des Stages…).

Préconisation n°2 à destination de la Région Bretagne et de l'État en région : **afin d'inciter les entreprises à accueillir les publics en difficulté** qui suivent une Prestation Préparatoire à l'Emploi, **créer une aide régionale incitative** sur le modèle de l'aide mise en place par l'A.N.P.E pour l'accueil des demandeurs d'emploi qui suivent une Evaluation en Milieu de Travail.

Préconisation n°3 à destination de l'État en région : **Simplifier l'ensemble des dispositifs de formation et d'insertion réservés aux demandeurs d'emploi** et prévoyant des stages en milieu professionnel.

Certains salariés souhaitant se réorienter ou progresser professionnellement peuvent, dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (C.I.F.), réaliser des stages en milieu professionnel.

2.2. Une typologie des stages par objectif permet une approche plus fonctionnelle des stages

Malgré leur foisonnement et leur diversité, les stages peuvent être utilement regroupés selon la nature des objectifs pédagogiques poursuivis par le stagiaire : *la mobilisation, la connaissance et l'information, la préqualification ou la qualification.*

⇨ ***Les stages de mobilisation*** sont destinés à des publics rencontrant d'importantes difficultés d'accès à l'emploi. Le stage permet une *sensibilisation* à la vie professionnelle ainsi qu'un renforcement de l'estime de soi et de la *confiance en soi* qui sont des éléments essentiels au déclenchement d'une dynamique d'insertion (stages des collégiens en Unités Pédagogiques d'Intégration, stages prescrits par l'ANPE aux demandeurs d'emploi dans le cadre du dispositif « Objectif Projet Individuel »…).

⇨ ***Les stages de connaissance et/ ou d'information*** s'adressent à des personnes recherchant *une première connaissance* du milieu professionnel ou la *découverte* d'un secteur d'activité et de ses métiers (Séquences d'Observation en Milieu Professionnel des collégiens, Evaluation en Milieu de Travail et Prestation d'Orientation Professionnelle des demandeurs d'emploi…). Ces stages participent à la démarche d'orientation et à l'élaboration du projet professionnel du stagiaire.

⇨ ***Les stages de préqualification*** se situent à la frontière de l'information et de la qualification. Ils ont essentiellement pour objectifs d'évaluer et de renforcer les aptitudes et motivations du stagiaire avant qu'il ne se lance dans un parcours de formation véritablement qualifiant (Stages préqualifiants du Programme Régional des Stages, Stages d'Initiation des élèves des classes de SEGPA…).

⇨ ***Les stages de qualification*** sont des périodes obligatoires en milieu professionnel réalisées en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification (périodes en entreprise des formations qualifiantes du Programme Régional des Stages, Périodes de Formation en Entreprise des Lycéens de l'enseignement professionnel, Stages des étudiants en Master…).

3. Un régime juridique qui se définit « a contrario » : une « convention de stage » n'est pas un « contrat de travail »

La complexité du régime juridique des stages prend racine dans **l'ambiguïté originelle de la position du stagiaire** : en formation et/ou en recherche d'insertion, il est placé en situation de travail au sein d'une structure professionnelle, mais sans avoir le statut de travailleur salarié.

Pour identifier juridiquement le « contrat de stage », usuellement dénommé « convention de stage », **une définition a contrario est nécessaire : le « contrat de stage » n'est pas un « contrat de travail ».** La jurisprudence a déterminé trois critères *cumulatifs* permettant d'identifier le contrat de travail :

- **un travail effectif** pour le compte d'un employeur ;
- **une rémunération** sous forme de salaires en espèces et/ou d'avantages en nature ;
- **un lien de subordination juridique** du salarié envers l'employeur.

Or, en cas de stage, ces critères ne sont pas remplis. En effet, en premier lieu, il faut rappeler que le stagiaire vient dans le milieu professionnel avec pour premier objectif de *se former pour lui-même* et non pour effectuer un travail au bénéfice exclusif de l'employeur. En second lieu, même si le stagiaire peut percevoir une *gratification* de stage, celle-ci ne s'apparente pas à un salaire versé contre service rendu. Enfin, le stagiaire, même s'il doit se conformer au règlement intérieur de l'entreprise, de l'administration ou de l'association, n'est pas placé en situation de *subordination juridique* vis à vis de l'employeur : il reste pendant toute la durée de son stage sous *la responsabilité ultime de la structure de formation* qui peut, à tout moment, décider de mettre fin au stage.

La définition juridique a contrario du « contrat de stage » pourrait laisser présager de l'existence d'un **contentieux** abondant, or, il n'en est rien. En effet, les affaires jugées sont tout à fait résiduelles comparées à la quantité des stages réalisés. Lorsqu'elle se produit, la saisine du juge est le plus souvent due à un litige portant sur la qualification du contrat liant le stagiaire au milieu professionnel accueillant : S'agit-il bien d'un « contrat de stage » ? N'y aurait-il pas plutôt *détournement du stage* au profit d'un *travail dissimulé* ? Ce *contentieux de la requalification,* concerne principalement des stages réalisés auprès de certains employeurs, très rares, enclins à considérer les stagiaires comme une main d'œuvre de « second rang » sans réelle considération pour l'objectif pédagogique du stage. Pourtant, le juge précise que certaines conditions de travail communes avec celles des salariés ne suffisent pas à établir l'existence d'un contrat de travail.

Pour se prémunir des lourdes conséquences d'une **requalification** du « contrat de stage » en « contrat de travail », tous les acteurs ont intérêt à *recourir systématiquement à une « convention de stage » aussi claire et précise que possible*. En effet, en matière de stage, **la prévention passe par la convention**.

Préconisation n°4 à destination de l'État en région : **Rendre obligatoire la convention de stage,** quel que soit le type de stage, et attirer l'attention des acteurs sur son importance.

B - Un phénomène dont l'ampleur est largement méconnue

Les élèves font de plus en plus de stages et les entreprises accueillent toujours plus de stagiaires, pourtant, l'ampleur du phénomène reste largement méconnue. Ainsi, faute d'une visibilité statistique d'ensemble, il faut se contenter de quelques données incomplètes et éparses.

1. Il n'existe pas de visibilité statistique d'ensemble sur les stages en milieu professionnel

***Le flou statistique* règne sur le paysage des stages** en milieu professionnel en Bretagne. En effet, il est apparu qu'aucun organisme n'est aujourd'hui en mesure de répondre aux questions suivantes pourtant d'apparence simple : Combien de stages en milieu professionnel sont réalisés en Bretagne ? Quel est l'effectif de stagiaires concerné ? Quels sont l'origine et le profil des stagiaires ?

2. Seules quelques données chiffrées éclatées et partielles peuvent être présentées

Seules certaines catégories de stages ont fait l'objet d'études statistiques, sans que ces catégories aient toujours fait l'objet de définitions précises de la part des organismes recenseurs. En outre, **ces catégories n'étant jamais homogènes**, toute agrégation ou comparaison de données est pour l'instant impossible. A défaut d'être rigoureusement exploitables, elles apportent quelques éléments d'information.

Le Rectorat d'Académie de Rennes évalue à environ **100 000** l'effectif d'élèves concernés par les stages pour l'année scolaire 2002/2003 (enseignement secondaire et BTS), celui-ci se répartissant entre les « stages d'information » des collégiens (60 000) et les « stages de formation » des lycéens de l'enseignement professionnel (40 000). Le recensement de données plus précises impliquerait que les établissements scolaires exploitent toutes les possibilités du logiciel «GESTAGE » mis à leur disposition par le Rectorat, ce qui n'est pas, semble-t-il, encore le cas.

D'après l'INSEE, sur la base des ***Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS)*** **12 744 stagiaires** ont été déclarés par les employeurs en 2001 (secteur marchand et collectivités territoriales). Ces données doivent être relativisées puisque dans la plupart des cas, la structure professionnelle accueillante n'est pas tenue de déclarer les stagiaires accueillis.

L'exploitation des données du ***Recensement de la population réalisé par l'INSEE*** en 1999 fait apparaître **7 476 « stagiaires rémunérés (Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi…) »** intégrés à la population active en Bretagne, sans autre précision. Les données concernant les « stagiaires non rémunérés » inclus dans la population inactive n'ont pas pu être extraites par l'INSEE.

Enfin, c'est la ***Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Bretagne*** qui propose *l'estimation* la plus transversale du nombre de stages réalisés au niveau régional. Celui-ci était évalué à **133 000** en 2003 : *62 000* « périodes en entreprise de découverte, d'initiation ou de préqualification » et *71 000* « périodes en entreprise pour les formations professionnalisantes et qualifiantes ».

Préconisation n° 5 à destination de l'État en région et de la Région : **Améliorer la connaissance des stages en milieu professionnel en Bretagne et pour ce faire :**

- Proposer à l'État et à la Région (GREF Bretagne) de faire **un bilan général et régulier des stages en milieu professionnel en Bretagne.** Outre une meilleure connaissance des pratiques des stages, ce bilan devrait permettre de mesurer l'impact de l'accueil des stagiaires.

- Exploiter de manière optimale les outils informatiques des établissements scolaires en prévoyant les moyens nécessaires, pour permettre aux Ministères de tutelle de **recenser de façon exhaustive les stages réalisés sous statut scolaire dans l'Académie**

II - L'organisation de la pratique des stages peut être améliorée

L'audition des acteurs des stages a fait ressortir la nécessité d'une meilleure organisation et d'une coordination renforcée de la pratique des stages aux différentes phases de leur déroulement : préparation (avant le stage) , réalisation (pendant le stage), évaluation (après le stage).

A - Un stage bien préparé est presque un stage réussi

En amont du stage, le soin accordé à sa préparation est déterminant pour son bon déroulement ultérieur. Cette préparation doit rechercher l'utilité du stage pour tous ses acteurs (1) et être la plus active possible (2). Enfin, pour être juridiquement sécurisé, le stage doit être formalisé par une convention de stage systématique et rigoureusement rédigée (3).

1. La recherche d'un stage « gagnant-gagnant-gagnant »

La recherche d'**un stage utile à toutes les parties** passe d'abord par l'identification des besoins et objectifs de chacun des acteurs : stagiaire, milieu professionnel accueillant, structure de formation.

Le stage étant par essence pédagogique, **l'intérêt supérieur du stagiaire doit prévaloir** et la période en milieu professionnel pourra lui être utile pour *découvrir et s'informer, apprendre et se former, se préparer à l'entrée, au retour ou à la progression dans la vie active* ou pour *se développer personnellement.*

Le milieu professionnel accueillant peut aussi tirer avantage de l'accueil de stagiaires**.** Ces derniers peuvent en effet réaliser, à titre accessoire, des *études ou travaux* qui lui seront utiles. Par ailleurs, sa politique des stages peut s'inscrire dans une stratégie de *gestion des ressources humaines* et plus précisément de pré-recrutement. Le stage permet aussi au milieu de travail d'affirmer son rôle de *« co-formateur »* en partenariat avec l'établissement d'enseignement ou l'organisme de formation. Il constitue en outre un bon outil de *communication externe* pour valoriser l'image de certains métiers auprès des jeunes et plus généralement pour *s'ouvrir sur l'extérieur* en bénéficiant d'un regard neuf. Enfin, au-delà des nécessaires contraintes pédagogiques, économiques et organisationnelles liées au stage, l'accueil d'un stagiaire peut représenter, pour certaines entités professionnelles, l'accomplissement d'un *acte humaniste empreint de philanthropie*.

Enfin, parce que le stage implique un partenariat avec le milieu professionnel, il permet à **la structure de formation** d'œuvrer à la *« co-formation »* et à la *« co-évaluation »* de l'élève. De plus, il est à la fois un *vecteur d'information* sur les formations dispensées, un *stimulateur des formateurs et un catalyseur d'insertion professionnelle.*

2. La préparation des stages doit être la plus anticipée et la plus active possible

La préparation du stage doit reposer sur une **stratégie d'anticipation** permettant à chacun de rester maître du déroulement du stage et d'atteindre ses objectifs. Cette **gestion active du stage** passe d'abord par une *bonne gestion du temps* de préparation. Ainsi, chacun doit prendre en compte les contraintes de l'autre pour harmoniser et « lisser » au mieux *son calendrier des stages*. Pour ce faire, des *procédures de recensement* des besoins doivent être mises en place tant au niveau des établissements d'enseignement que des lieux de stage afin d'éviter au maximum une « gestion au fil de l'eau » qui pourrait nuire à l'intérêt pédagogique du stage.

Préconisation n°6 à destination des organismes de formation, des établissements d'enseignement et de leurs Ministères de tutelle (Education Nationale, Agriculture, Mer) : **Mieux préparer le stage au niveau de la structure de formation**

- Créer dans chaque établissement d'enseignement secondaire ou supérieur **un service des relations avec le milieu professionnel,** chargé de l'organisation et de l'accompagnement des élèves, des enseignants et des milieux professionnels accueillants.

- **Harmoniser les périodes de stage** sur l'année par une coopération renforcée entre établissements.

- Encourager les **coopérations interrégionale et internationale entre les établissements** ayant les mêmes formations pour faciliter les échanges de stagiaires (logistique, « listes préférentielles » d'entreprises, mutualisation de l'information…).

- Sur la base du volontariat, encourager la réalisation des **stages des enseignants en milieu professionnel extra-scolaire** en formation initiale (IUFM…) comme en formation continue et prévoir les moyens pour ce faire (financements, remplacements…).

Ainsi, pour le stagiaire, la recherche active du stage constitue **un premier apprentissage des techniques de recherche d'emploi.** C'est la raison pour laquelle les établissements d'enseignement ou les organismes de formation encouragent leurs élèves à **faire preuve d'autonomie**. Ce n'est qu'à titre subsidiaire, lorsque l'élève ne trouve pas lui-même son stage, qu'ils interviennent en mobilisant leurs réseaux d'entreprises. Dans tous les cas, au stade de la préparation du stage, leur rôle consiste à veiller à ***la bonne adéquation du contenu du stage avec les objectifs pédagogiques poursuivis***, notamment en cas de stage obligatoire évalué en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification. Enfin, l'établissement se doit d'être vigilant sur la « bonne moralité » du lieu de stage. A cet effet, il tient souvent à jour une **« liste préférentielle »** des lieux de stage les mieux adaptés à l'accueil pédagogique de stagiaires.

En phase de préparation du stage, pour rapprocher les acteurs, ***l'enjeu de l'information est capital.*** Cette information peut passer par la diffusion de plaquettes d'information ou par les « acteurs indirects » des stages (Réseau d'information jeunesse, Centres d'Information et

d'Orientation, Missions Locales, ANPE, Chambres consulaires, Points Région…). A ce titre, il faut relever l'intéressante initiative prise par l'association morbihannaise « IDEES-Stages 56 » : afin de faciliter la mise en relation des offreurs et des demandeurs de stage, elle a créé une banque de données informatisée sous forme de site Internet. Cette initiative départementale mériterait sans doute d'être régionalisée.

Préconisation n°7 à destination de l'État en région, de la Région et de la presse régionale : **Améliorer l'information sur les stages**

- L'Etat et la Région devraient réfléchir sur l'opportunité de **créer et de gérer une banque régionale de données sur les stages jouant le rôle de "portail" consultable sur Internet.** Cette banque de données pourrait être territorialisée par Pays.

- Inviter **la presse régionale à créer une rubrique « stages »** à côté de celle présentant les offres et les demandes d'emploi.

Le stage doit aussi être préparé **sur le plan pédagogique** par les enseignants, les élèves et le milieu professionnel accueillant. Ce dernier peut d'ailleurs investir dans la formation de ses tuteurs pour améliorer la qualité de l'accueil et de l'encadrement pédagogique du stagiaire.

Préconisation n°8 à destination des établissements d'enseignement, des organismes de formation et de leurs Ministères de tutelle (Education nationale, Agriculture, Mer), des branches professionnelles et des unions interprofessionnelles : **Développer la préparation pédagogique des stages**

- Rechercher **l'adaptation du stage au niveau de connaissance du stagiaire**

- Améliorer et valoriser, y compris financièrement, **la formation des tuteurs** (rôle des branches professionnelles et des unions interprofessionnelles notamment…) : accueil, encadrement, fonction d'exemplarité vis à vis du jeune, santé et sécurité au travail…

- **Former les enseignants concernés ou volontaires à la gestion pédagogique et pratique des stages** en milieu professionnel. Prévoir des rencontres entre enseignants sur la thématique des stages pour mutualiser les expériences.

- **Soutenir les formations préparatoires aux stages** permettant aux stagiaires de disposer des habilitations obligatoires pour profiter pleinement de leurs stages (ex : sauveteur secouriste du travail, permis de conduire pour engins agricoles et du Bâtiment et Travaux Publics, engins de manutention…).

- Promouvoir les actions de **sensibilisation des jeunes à l'importance du savoir-être** en stage (apprentissage des techniques de recherche d'emploi, attitude en entreprise…)

Enfin, la préparation passe par le règlement de toutes les questions liées à **la logistique du stage** : **logement, transports, restauration, gratification éventuelle**… Des auditions, il ressort que **si les aides financières existent, elles sont souvent insuffisantes pour garantir une véritable égalité des chances entre les stagiaires**, notamment lorsque les contraintes de mobilité sont importantes.

Préconisation n°9 à destination de l'État en région et de la Région : **Faciliter les conditions matérielles de réalisation des stages**

- En cas de stage obligatoire, **prévoir une indemnité minimale** versée aux stagiaires permettant au moins de couvrir l'ensemble des coûts logistiques du stage.

- **Mieux indemniser la mobilité des stagiaires** lorsque celle-ci est nécessaire, notamment en zone rurale et selon les spécialités de formation (ex : stages en formation agricole, stages des aides soignantes, stages dans l'hôtellerie-restauration, stages de certains BTS…) **ainsi que celle des enseignants** dans leur mission de suivi, en prenant en compte l'éloignement du lieu de stage.

- **Mieux informer les familles et les élèves** sur les aides financières existantes pour faciliter les stages et pour ce faire, il serait souhaitable que chaque « prescripteur de stages » élabore et diffuse **un guide des aides** aux stages en début de formation.

- Faciliter et contrôler **les conditions d'hébergement du stagiaire.**

- Favoriser l'ouverture internationale des jeunes et des salariés par la réalisation de stages à l'étranger, et pour ce faire, par exemple :

* Développer les outils existants et **simplifier les aides régionales** à la réalisation de stages à l'étranger ;

* Mieux **coordonner l'intervention des différentes collectivités** (règles de cumul des aides…).

3. Pour sécuriser juridiquement le stage, la prévention passe par la convention

Le stage doit être sécurisé sur le plan juridique. En la matière, la meilleure des préventions passe par la rédaction et la signature par toutes les parties d'une **convention de stage systématique, claire, précise et dont le modèle a été validé par les autorités de tutelle** de la structure de formation.

Préconisation n° 10 à destination de l'État en région : **Renforcer la sécurité juridique des acteurs des stages**

- Engager une réflexion publique sur les modalités de **sécurisation juridique** (responsabilités, assurances, cotisations sociales..) des stages des **étudiants arrivant en fin de cursus**. Celle-ci pourrait être pilotée par la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

B - Pendant le stage, le suivi du stagiaire doit être le plus sérieux et régulier possible pour faire prévaloir les objectifs pédagogiques et éviter les déviances

Pendant le stage, l'objectif de « co-formation » du stagiaire doit prévaloir, d'où l'importance d'une collaboration étroite entre les enseignants, le stagiaire et son tuteur.

1. L'enseignant doit suivre son élève le plus sérieusement possible, or, les moyens budgétaires et humains ne sont pas toujours suffisants

La première des responsabilités de la structure de formation est d'accompagner et de suivre rigoureusement l'élève qu'elle envoie en stage. Tout au long du stage, les enseignants doivent s'assurer de la primauté et de l'atteinte des **objectifs pédagogiques** ainsi que des **bonnes conditions** de son déroulement. Pour la mise en œuvre de ce suivi, les établissements disposent de moyens financiers qui sont inégalement mobilisés et souvent insuffisants. Ainsi, lors des auditions, les chefs d'établissement ont unanimement souligné la sous-évaluation, par leur Ministère de tutelle (Education Nationale, Agriculture, Mer), des coûts financiers croissants engendrés par la multiplication des stages.

2. Les stagiaires demandent avant tout à « être bien traités et à apprendre »

Les stagiaires auditionnés demandent essentiellement à **« être bien traités et à apprendre »**. Ils considèrent **les qualités humaines du tuteur** comme le premier facteur de réussite du stage et demandent à ce qu'on leur « fasse confiance ». Plus que tout, ils déplorent certaines situations où ils ont l'impression d'être considérés comme du personnel de « second rang ». Par ailleurs, ils insistent sur les difficultés logistiques et apprécient les situations où le stage s'accompagne d'une gratification. Ils sont également conscients, pour la plupart, de l'importance de leur attitude en stage qui doit être positive, ouverte et volontaire.

3. La structure professionnelle doit veiller au premier accueil et assurer un encadrement de qualité

Si l'accueil d'un stagiaire représente toujours **un coût à supporter par l'entreprise** en termes de temps d'encadrement notamment, cette contrainte n'empêche pas certains chefs d'entreprises de considérer qu'***« un stagiaire satisfait est un bon investissement ».*** Cet investissement sera d'autant plus intense que les besoins en main d'œuvre de l'entreprise, présent ou à venir, sont grands. C'est l'une des raisons pour laquelle **la qualité de l'accueil** réservé au stagiaire est primordiale. Certains représentants des entreprises ont souligné combien l'organisation de cet accueil était parfois compliqué dans le cas des **stages de découverte** réalisés par des élèves très jeunes, comme c'est le cas avec les « Séquences d'Observation en Milieu Professionnel » des collégiens. Or, ces « stages précoces » ont tendance à se multiplier sans prendre en compte le fait que les capacités d'accueil des employeurs sont nécessairement limitées. Déjà, certains d'entre eux n'ont pas hésité à parler de « sursollicitation » ou de **« saturation »,** les demandes de stage devenant tout simplement ingérables en raison de leur nombre. Dans les prochaines années, une **priorisation des demandes** de stage devra sans doute être effectuée et des **mesures alternatives** trouvées pour éviter un désordre général qui serait nuisible à tous.

Préconisation n° 11 à destination des branches professionnelles, des unions interprofessionnelles, des organisations syndicales de salariés et des chambres consulaires : **Améliorer la qualité de l'accueil des stagiaires**

- **« Professionnaliser » l'accueil** des stagiaires.

- Anticiper sur les besoins en ayant une **stratégie active d'offre de stage.**

- Prévoir **un « référent des stages »** dans les entreprises, les administrations, les associations accueillantes (interlocuteur unique de l'organisme formateur).

- Inviter les **structures représentatives du personnel** à se pencher sur la qualité de l'accueil des stagiaires.

Préconisation n°12 à destination des Ministères de tutelles des établissements d'enseignement et des organismes de formation (Education Nationale, Agriculture, Mer) : **Réfléchir à des mesures alternatives aux stages**

- Engager une réflexion sur des **mesures alternatives et/ou complémentaires aux stages** permettant d'œuvrer au rapprochement réciproque de l'école et du milieu professionnel, notamment pour les stages d'information (Séquence d'Observation en Milieu Professionnel des collégiens…) et pour ce faire, par exemple :

* **Développer, en établissement, les rencontres entre les élèves, les enseignants et les professionnels extérieurs** (notamment les représentants des métiers qui souffrent de préjugés négatifs) ;

* Préférer dans certains cas, **une visite collective d'entreprise** à un stage individuel. Pour donner du sens à cette visite (*acquisition de connaissances*, découverte, information…) il est souhaitable qu'elle s'inscrive dans un parcours pédagogique cohérent, en amont comme en aval du stage. Parallèlement, il serait opportun de développer les financements attribués aux établissements pour l'organisation de ces visites.

C - L'évaluation et la valorisation du stage suivent logiquement sa réalisation

Après le stage, **la « co-évaluation » suit logiquement la « co-formation »** du stagiaire. L'outil par excellence de cette co-évaluation est ***le rapport de stage***. Rédigé par le stagiaire, il donne généralement lieu à une soutenance orale devant un jury d'examen mixte composé de formateurs et de professionnels.

Préconisation n° 13 à destination des stagiaires et de leurs structures de formation : **Transmettre systématiquement un rapport de stage à l'entreprise**

Au-delà de la note attribuée au stagiaire pour *l'obtention de son diplôme ou de sa qualification*, *l'expérience capitalisée* en stage pourra être valorisée ultérieurement sur le *marché de l'emploi*. Dans cette perspective, **les acteurs du stage ont intérêt à entretenir de bonnes relations mutuelles** en favorisant les occasions de rencontres et de partenariats. Ainsi, le stagiaire pourra espérer bénéficier d'un emploi saisonnier ou définitif. L'accueillant, quant à lui, préservera précieusement ses fichiers de stagiaires dans l'éventualité de futurs recrutements. Enfin, l'établissement d'enseignement ou l'organisme de formation auront la possibilité de retrouver des lieux de stages intéressants pour leurs futurs élèves.

Préconisation n°14 : **Valoriser les stages**

- **Mieux valoriser les stages dans les parcours de « formation tout au long de la vie »,** et pour ce faire, insérer l'expérience des stages d'une durée supérieure à 3 mois dans le ***« passeport formation »*** **du salarié.**

Préconisation n°15 à destination de l'État, de la Région, des Branches professionnelles, des organisations syndicales et des chambres consulaires : **Impliquer les acteurs indirects des stages**

- Prévoir systématiquement **un volet « stage » dans les Contrats d'Objectifs Etat-Région-Branches professionnelles.**

- Inciter les **branches professionnelles, les unions interprofessionnelles, les organisations syndicales et les chambres consulaires** à promouvoir et renforcer l'utilité des stages auprès de leurs adhérents.

- **Conseil régional de Bretagne** :

☞Faire de la qualité de l'organisation de la période en entreprise un **critère de sélection** des organismes de formations chargés de la mise en œuvre du **Programme Régional des Stages**.

☞Faire un bilan du dispositif régional **« Nouveaux parcours de formation »**.

Conclusion

En décidant de réaliser une étude sur les stages en milieu professionnel en Bretagne au printemps de l'année 2003, le C.E.S.R et sa commission Formation ne pensaient pas se retrouver à ce point dans la situation du **pionnier** découvrant un continent jusque-là très peu exploré. Alors que les stages sont devenus l'un des principaux instruments de la liaison formation-emploi et semblent en même temps constituer un « rite de passage » vers la vie professionnelle, comment expliquer ce **décalage** entre le développement exponentiel de leur pratique et la méconnaissance générale qui les entoure ? Pourquoi de telles carences statistiques autour de la question des stages ? Pourquoi les sciences humaines, économiques et sociales ont-elles si peu exploré ce phénomène ?

Si la grande majorité des stagiaires, des structures de formation et des milieux professionnels accueillants reconnaissent **les apports bénéfiques des stages** sur le plan pédagogique et sur celui de l'insertion professionnelle, l'accélération de leur développement ne pourrait-il pas aussi être interprété comme **l'une des réponses à l'anxiété de la société française face au chômage** ? En effet, si de nombreuses études montrent que l'élévation du niveau général des diplômes et des qualifications reste l'un des meilleurs remparts contre le chômage, qui peut encore aujourd'hui se présenter sur le marché concurrentiel de l'emploi sans avoir capitalisé **un minimum d'expérience professionnelle** pendant sa formation ?

Compte tenu des questions soulevées, il serait souhaitable que cette étude du C.E.S.R constitue **une première étape** qui stimule la recherche pour une connaissance et une compréhension plus approfondies des stages en milieu professionnel en Bretagne, un phénomène dont l'importance économique et sociale apparaît essentielle.

INTRODUCTION

INTRODUCTION

La présente étude se situe dans le prolongement de travaux réalisés par le Conseil économique et social régional (CESR) ayant abordé les thèmes de la formation et de l'insertion professionnelle : « Jeunes et ouverture internationale » (2001) ; « La formation professionnelle continue dans les entreprises privées en Bretagne » (2002) ; « Les jeunes de 16 à 25 ans : une chance pour la Bretagne » (2003).

Pourquoi le Conseil économique et social de Bretagne (C.E.S.R.) et sa commission « Formation-Enseignement supérieur » se sont-ils intéressés au phénomène des stages en milieu professionnel en Bretagne ? Quelle a été l'origine de l'étude (I) ? Comment s'est-elle déroulée (II) ? Quel est le plan du rapport (III) ?

I – L'ORIGINE DE L'ETUDE

C'est au printemps de l'année 2003 que la Commission « Formation-Enseignement supérieur » a pris l'initiative de proposer au Bureau du C.E.S.R la réalisation d'une autosaisine sur « les stages en milieu professionnel » en Bretagne.

1. Un phénomène en pleine expansion et à faible lisibilité

Quelques définitions préalables

Afin d'éviter les quiproquos, certains termes utilisés dans le rapport doivent être préalablement définis : « stages en milieu professionnel », «milieu professionnel accueillant», « structure de formation », « stages rattachés à la formation professionnelle continue », « contrat de stage ».

« Stages en milieu professionnel »

Stages de toutes natures, stages à tous âges, **le paysage des stages en milieu professionnel en Bretagne, comme au plan national, se caractérise par sa diversité. La notion courante de « stage en entreprise » est trop restrictive** et ne rend pas suffisamment compte de la diversité des organismes accueillant des stagiaires qui peuvent relever du secteur marchand comme du secteur non marchand de l'économie : entreprises privées ou publiques, administrations (Etat, Collectivités territoriales et leurs établissements publics) ou organismes issus de l'économie sociale (associations, mutuelles, coopératives). C'est pourquoi **il apparaît préférable de parler de « stages en milieu professionnel ».**

« Milieu professionnel accueillant »

Comment regrouper sous une même appellation toutes les entités professionnelles qui accueillent les stagiaires en milieu de travail : entreprises, administrations, associations, coopératives, mutuelles… ?

Les termes d' « organismes professionnels » ou de « structures professionnelles » peuvent prêter à confusion. Ils peuvent en effet être interprétés par certains comme faisant référence aux organismes professionnels de branches ou à ceux représentant le monde professionnel.

Par convention, dans la présente étude, **toutes les entités professionnelles accueillant des stagiaires seront fédérées sous le terme générique de « milieu professionnel accueillant ».**

« Structure de formation »

Le terme « structure de formation » employé dans l'étude désigne tous les établissements d'enseignements ou les organismes de formation qui sont signataires de la convention de stage tripartite.

« Stages *rattachés* à la formation professionnelle continue »

Les stages en milieu professionnel, tels que nous les entendons, peuvent être réalisés par des élèves ou des étudiants en formation initiale (enseignements primaire, secondaire et supérieur), des demandeurs d'emploi ou, plus rarement, par certains salariés en Congé Individuel de Formation.

En premier lieu, il faut souligner que le terme de « stages *de* la formation continue » est couramment employé pour désigner *les formations ou dispositifs d'insertion* effectués par les salariés ou les demandeurs d'emploi, comme c'est par exemple le cas dans l'expression « Programme régional des *stages* » de la Région Bretagne. Pour éviter toute confusion de langage, il faut préciser que **ce ne sont pas les stages en tant que *« formation »* qui sont étudiés ici mais bien les stages en tant qu'ils désignent *« les périodes pédagogiques en milieu professionnel »* effectuées dans le cadre d'une formation ou d'une démarche d'insertion.**

En second lieu, si l'on cherche à regrouper tous les stages réalisés par les publics ne relevant pas de la formation initiale, c'est à dire n'étant ni élèves ni étudiants, il faut leur trouver un point commun. Celui-ci existe et réside dans *le statut des stagiaires* : les demandeurs d'emploi et les salariés en Congés Individuels de Formation, lorsqu'ils réalisent une période en entreprise intégrée à une formation ou à une démarche d'insertion, bénéficient tous du statut de "stagiaires de la formation professionnelle continue" tel que définit par le livre IX du Code du Travail. **Même s'ils ne sont pas des « stagiaires *de* la formation continue », ils peuvent être, de par leur statut, « *rattachés* à la formation professionnelle continue »[1].**

[1] Cette définition fait l'objet d'un long développement dans la première partie du rapport, voir ch1 « Qu'est-ce- qu'un stage en milieu professionnel »

Le « contrat de stage » communément appelé « convention de stage »

En droit, la « convention de stage » est *un contrat* qui lie les trois acteurs principaux des stages : le stagiaire, le milieu professionnel et la structure de formation. C'est pourquoi **les juristes parlent de « contrat de stage ». Lorsque cette expression est employée dans l'étude, elle est équivalente, en termes de signification, à celle de « convention de stage ».**

- ***Une spécificité française dans le contexte économique de la région Bretagne***

Sans pouvoir affirmer que la France a le monopole de la pratique des stages en milieu professionnel, ce qui nécessiterait une comparaison internationale qui n'entre pas dans le cadre de cette étude, il faut néanmoins souligner qu'**il y a bien une spécificité française en la matière**. Ainsi, le mot « stage » est intraduisible en Anglais et en Allemand[2]. Dans les pays anglo-saxons il n'existe pas de « statut du stagiaire »[3], le « job » semble rester la voie d'accès privilégiée pour l'acquisition d'une première expérience. En Allemagne, c'est principalement le système de l'apprentissage qui est favorisé pour l'atteinte de cet objectif.

Cette pratique spécifique des stages, fortement répandue en France, se développe en Bretagne dans un contexte économique particulier marqué par la **présence de nombreuses petites entreprises**. Ainsi, si l'on considère la structure des entreprises en Bretagne, on observe que 90% des entreprises bretonnes susceptibles d'accueillir des stagiaires ont moins de 10 salariés. L'importance du secteur des services et des activités liées à l'industrie agroalimentaire est également à souligner.

- ***Un développement exponentiel des stages à tous les niveaux de formation***

Le premier constat est celui d'une multiplication des stages dans tous les types de formation. Ainsi, dans de très nombreuses formations, les périodes pédagogiques en milieu professionnel sont devenus obligatoires pour l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification. Par ailleurs, le « besoin d'expérience professionnelle » des personnes en formation et/ou en recherche d'insertion est devenu si fort que la quantité des stages facultatifs est également en forte augmentation. **L'univers des stages semble en perpétuelle expansion**.

- ***Un paysage morcelé en manque de lisibilité***

Ce double mouvement de multiplication et de diversification s'est opéré si rapidement que **le paysage des stages semble devenu comme illisible pour qui recherche une vision d'ensemble**. En effet, la banalisation de la notion de stage, devenue phénomène de société, ne laisse pas d'étonner tant l'horizon des stages apparaît morcelé. Ainsi, qu'y a t il de commun entre la « séquence d'observation en milieu professionnel » d'un collégien et la « période de formation en entreprise » obligatoire d'un élève préparant un bac professionnel, entre le stage du primo - demandeur d'emploi suivi par une Mission Locale, et celui d'un étudiant d'une grande école, entre le stage facultatif d'un étudiant de l'université et le stage d'un salarié en congé individuel de formation ? Finalement, qu'est-ce qu'un stage ?

[2] Michel Villette, « Guide du stage en entreprise », La Découverte, collection Repères, 3ème édition, juin 2004
[3] Guy HAUG, Direction Générale de l'Éducation et de la Culture, Commission Européenne, Audition du 25 mai 2004 à Bruxelles.

- ***La Région est concernée par la problématique des stages***

La compétence de la Région en matière de formation initiale et de formation continue et l'importance d'une recherche de bonne adéquation entre la formation et la perspective de l'emploi soulignent tout l'intérêt que représente une réflexion sur le déroulement des stages en milieu professionnel, leurs objectifs, leur modalité de réalisation et leur évaluation. Ainsi, par exemple, les formations du *Programme Régional des Stages* comportent fréquemment des périodes en milieu professionnel.

2. Les objectifs de l'étude reposent d'abord sur un profond besoin de connaissance et de clarification du paysage des stages

En choisissant d'effectuer cette exploration pionnière, car sans précédent en Bretagne et semble-t-il au plan national, le C.E.S.R et sa commission Formation-Enseignement Supérieur se sont fixés **3 objectifs** :

- *Clarifier la nébuleuse des stages ;*
- *Identifier les motivations de leurs acteurs ;*
- *Proposer des actions pour améliorer la pratique des stages.*

3. Les limites du champ de l'étude

Le mot "stage" recouvrant des réalités très différentes, il est nécessaire de bien préciser le champ de l'étude. Ainsi le choix a été fait de ne pas y inclure :

- Les stages réalisés *hors milieu professionnel* (stages de développement personnel, stages de loisirs…).

- Les formations suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue et couramment qualifiées de « *stages de la formation professionnelle continue* ». En revanche, « les stages des stages », c'est à dire *les périodes pédagogiques en entreprises* incluses dans ces formations, sont bien compris dans le champ de l'étude.

- Les stages réalisés par les salariés dans le cadre du *plan de formation interne de l'entreprise ou de l'administration*, ces derniers relevant de l'exécution même du contrat de travail ou d'un statut professionnel particulier.

- Les périodes en entreprise réalisées par les titulaires de *contrats de formation en alternance* (apprentissage, qualification, adaptation, orientation)[4] du fait de la réglementation spécifique qui leur est applicable. Ainsi, par exemple, un apprenti est placé pendant son « stage en entreprise » sous le régime du *« contrat de travail »* et non sous celui du *« contrat de stage »* que nous définissons précisément dans le rapport (voir Première Partie, ch1 « Qu'est ce qu'un stage ? »). Seuls les stagiaires sous « contrat de stage » font l'objet de l'étude.

[4] Les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation ont été remplacés, depuis le 1er octobre 2004, par le contrat de professionnalisation (pendant une période transitoire, les contrats de qualification pouvaient être conclus jusqu'au 15 novembre 2004)

- *Les stages réalisés à l'étranger* ne seront qu'évoqués, ceci ayant été traités dans l'étude « Jeunes et ouverture internationale » du CESR (mai 2001).

Enfin, l'univers des stages en milieu professionnel étant en perpétuelle expansion, son observation doit être considérée comme *une première étape* vers une connaissance plus approfondie.

II - LE DEROULEMENT DE L'ETUDE

L'étude s'est déroulée en plusieurs phases :

1. Elaboration d'un cahier des charges adopté par le Bureau du CESR au mois de mai 2003

2. Réalisation d'auditions des acteurs des stages entre le 16 juin 2003 et le 26 mai 2004.

Pendant cette période d'un an environ, une trentaine d'organismes a été auditionnée par les membres de la commission Formation. Parmi ces organismes, sept établissements d'enseignement secondaire publics et privés ont été visités (Education Nationale, Mer, Agriculture) sur l'ensemble du territoire breton.

➢ *Les acteurs directs des stages*

→ *Les stagiaires*

Une centaine de jeunes stagiaires, principalement scolarisés en lycée professionnel, a été auditionnée.

→ *Les établissements d'enseignement et les organismes de formation*

De nombreux acteurs du monde de la **formation initiale** ont été rencontrés (chefs d'établissement, chefs des travaux, enseignants, intendants, responsables des stages…) :
- 2 collèges,
- 6 lycées,
- 2 universités,
- 1 école d'enseignement supérieur,
-1 grande école.

Pour les stages rattachés à la **formation professionnelle continue**, seule l'AFPA a été auditionnée en tant qu'organisme de formation.

→ *Les milieux professionnels accueillants*

Des représentants des petites et grandes structures professionnelles, privées ou publiques, relevant des secteurs marchands et non marchand ont été entendus. La liste complète de ces lieux de stage fait l'objet d'un tableau récapitulatif en fin de rapport.

➢ *Les « acteurs indirects » des stages*

Parmi ces « acteurs indirects », ont été auditionnés des représentants d'organismes chargés d'organiser les stages (GREF Bretagne, Région Bretagne…), d'accompagner les stagiaires (ANPE, Missions Locales, Centre Régional Information Jeunesse, Service Pénitentiaire d'Insertion et Probation…) ou de réguler la pratique des stages (Rectorat d'Académie de

Rennes, URSSAF, Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle …). L'ensemble des personnes auditionnées est listé en fin de rapport.

3. Réalisation de recherches documentaires et statistiques et analyse de la documentation recueillie

Si les guides des stages rédigés à destination de certains publics particuliers sont fréquents (ex : guide des stages pour les lycéens, pour les étudiants…) en revanche la documentation générale permettant d'avoir une *vision d'ensemble* des stages en milieu professionnel est quasi-inexistante.

La situation est encore plus problématique sur le plan des études statistiques. Quand elles existent, ce qui est rare, elles sont très partielles et ne concernent que certains établissements, quelques types de stages ou de publics. A ce jour, en Bretagne, comme d'ailleurs au plan national, il n'existe aucune connaissance statistique d'ensemble des stages en milieu professionnel.

III - LE PLAN DU RAPPORT

La première partie du rapport propose **une approche globale des stages en milieu professionnel** et tente de répondre à trois questions principales : *Qu'est-ce qu'un stage en milieu professionnel ? Qui sont les acteurs des stages ? Quelle est l'utilité des stages ?*

Cette grille d'analyse essentiellement théorique ayant été présentée, **la deuxième partie** de l'étude s'intéresse à **la pratique des stages en Bretagne**. A travers de nombreux exemples tirés des auditions et des visites réalisées par la commission Formation, certains *éléments de cette pratique* sont exposés. Enfin, le *déroulement opérationnel* du stage est analysé.

PREMIERE PARTIE

Une approche globale des stages en milieu professsionnel

PLAN

CHAPITRE 1. QU'EST-CE QU'UN STAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL ?

CHAPITRE 2. QUI SONT LES ACTEURS DES STAGES ?

CHAPITRE 3. QUELLE EST L'UTILITE D'UN STAGE POUR SES ACTEURS ?

Chapitre 1.

Qu'est-ce qu'un stage en milieu professsionnel ?

PLAN

CHAPITRE 1. QU'EST-CE QU'UN STAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL ?

Section 1. Essai de définition générale

Section 2. Typologie des stages en milieu professionnel

Section 3. Le régime juridique des stages en milieu professionnel

INTRODUCTION

Quel secteur d'activité n'accueille pas aujourd'hui de stagiaires ? Quels établissements d'enseignement ou quelles structures de formation n'envoient t-ils pas leurs élèves en stage ? Quels jeunes ou quels adultes n'ont jamais réalisé ou ne réaliseront pas un jour un stage en milieu professionnel ? Le stage semble devenu une pratique courante en formation initiale comme en formation continue. Stages de toutes natures, stages à tous âges, « à chacun son stage » serait-on tenté de dire ! La notion de stage est tellement présente qu'elle semble aujourd'hui entrée dans le règne de l'évidence.

Pourtant qu'y a-t-il de commun entre *"la séquence d'observation en milieu professionnel"* d'un collégien et *"la période de formation en entreprise"* d'un élève préparant un bac professionnel, entre le stage du jeune demandeur d'emploi prescrit par sa Mission Locale et le stage d'un étudiant d'une grande école ? Face à des réalités si différentes décrites par un même mot, la banalisation de la notion de stage, devenue phénomène de société, ne laisse pas d'étonner par l'unanimisme qui l'entoure : Pourrait-on vivre sans « stage » en France ? Se poser la question c'est déjà s'interroger sur la définition, la fonction et plus globalement sur le sens des stages en milieu professionnel.

Face à cette complexité, il semble tout d'abord nécessaire de clarifier le phénomène : qu'est-ce qu'un « stage en milieu professionnel » (Ch.1) ? Qui sont les acteurs des stages (Ch. 2) ?

CHAPITRE 1. QU'EST-CE QU'UN STAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL ?

Tenter de clarifier la notion de « stage en milieu professionnel », c'est à la fois rechercher les éléments fédérateurs d'une définition générale (Section 1) tout en faisant ressortir la diversité des situations qu'elle recouvre à travers une typologie des stages (Section 2). Enfin, puisque l'une des fonctions du droit est de démêler au mieux les notions et situations les plus confuses, il faut, pour définir « les stages en milieu professionnel », se pencher sur leur régime juridique (Section 3).

SECTION 1. ESSAI DE DEFINITION GENERALE

Pour tenter de définir une **notion si ambiguë**, il faut recourir à une définition positive (ce qu'est un stage) et à une définition "a contrario" (ce qu'il n'est pas).

1. Ce qu'est un stage en milieu professionnel

Les ouvrages émanant d'organismes s'étant risqués à une tentative de définition globale des « stages en milieu professionnel » se comptent, d'après nos recherches, sur les doigts de la main, d'où l'intérêt de s'y référer dans un premier temps avant d'énoncer, pour finir, notre propre proposition de définition générale.

Il faut distinguer les définitions formulées dans les très rares ouvrages ou articles traitant d'une manière transversale des « stages en milieu professionnel », de celles énoncées dans les ouvrages plus spécifiques à certains stages ou publics.

Les définitions données par des auteurs ayant une vision transversale du sujet paraissent particulièrement intéressantes :

- Pour **le Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité** : *« Le stage en entreprise est une période plus ou moins longue, de quelques jours à quelques mois, mise à profit pour expérimenter, dans la pratique, les connaissances acquises à l'école, à l'université, en centre de formation ou découvrir le milieu de travail, la vie de l'entreprise »*[5].

- Pour **l'INSEE, la DARES et la revue Liaisons Sociales** : *« Le contrat de stage est devenu le principal lien entre la formation et l'emploi. Il peut être défini comme le temps passé dans l'entreprise par un jeune qui est en situation de formation ou de recherche d'insertion »*[6] .

- Pour **la revue Liaisons Sociales** : *« Qu'il s'agisse de découverte du monde du travail, de mise en pratique des enseignements, d'insertion ou de réinsertion, le stage est devenu l'instrument principal de liaison entre l'emploi et la formation »*[7].

[5] Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, « Les stages en entreprise, guide de l'élève stagiaire », La Documentation Française, 2ème édition mise à jour, 2003, p 7

[6] INSEE-Liaisons Sociales-DARES, « Les dossiers thématiques » n° 15.2000, « L'entrée des jeunes dans la vie active », ch4 « L'encadrement juridique des jeunes en entreprise », p95

[7] Revue « Liasons Sociales –Quotidien », « Les jeunes en entreprises », supplément au n°13920 du 27 juin 2003 de Liaisons Sociales, p3

- Pour **l'URSSAF** : *« Les titulaires de stages constituent une population spéciale au sein des entreprises, qu'il s'agisse des jeunes ou des adultes à la recherche d'une première qualification ou d'un complément de formation ou bien des personnes en difficulté d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail »*[8].

Enfin deux autres définitions sont données par des écrits ayant une vision plus restreinte du sujet :

- Pour **le magazine l'Étudiant** : *« Derrière le mot stage se cachent toutes les formules possibles et imaginables de collaborations entre un étudiant et une entreprise. De quelques jours à une année entière, à temps plein ou en alternance, stage de découverte ou de mise en pratique…, tout est envisageable ou presque »*[9].

- Pour **le Conseil économique et social national** : *« L'école a pour fonction, outre l'apprentissage des savoirs, de savoir-faire et de savoir-être, d'ouvrir l'élève sur le monde dans lequel il est appelé à prendre place et à exercer sa responsabilité. A ce titre, la mise en situation des élèves est un élément de formation indispensable. Organisés au collège, les stages de découverte et les séquences éducatives (en entreprises publiques ou privées, dans les administrations, les institutions à but culturel, les associations…) constituent une initiative intéressante pour amener l'élève à appréhender progressivement la réalité du monde économique et social.*[10]*[…] L'alternance est un système pédagogiquement très important, dans la mesure où il permet d'ouvrir l'école sur le monde du travail et de mettre l'accent sur le* « faire en situation réelle ». *La période de stage, qui fait l'objet d'une co-évaluation entre l'enseignant et le tuteur dans l'entreprise, est prise en compte dans la délivrance du diplôme.*[11] *»*

A partir des définitions mentionnées et des réflexions issues des auditions et des recherches réalisées pour la présente étude, il semble possible de proposer une définition positive provisoire de *ce qu'est* un stage en milieu professionnel :

Le stage en milieu professionnel est une période obligatoire ou facultative de durée variable, passée en milieu professionnel privé ou public par des jeunes ou des adultes, dont l'objectif est d'abord pédagogique et qui s'inscrit dans un cursus de formation ou une démarche d'insertion.

2. Ce que n'est pas un stage en milieu professionnel

Rares sont les auteurs qui ont essayé de définir positivement ce qu'était un stage en milieu professionnel. En revanche, beaucoup plus nombreux sont ceux qui pensent que **la meilleure définition que l'on puisse donner d'un stage doit être formulée *"a contrario"*** : la notion de stage étant complexe et protéiforme, il peut paraître en effet plus facile de la définir par *ce qu'elle n'est pas* plutôt que par *ce qu'elle est.*

Les ouvrages ou articles précédemment cités donnent d'ailleurs tous une définition a contrario du stage. Certains allant même jusqu'à soutenir que « c'est la seule définition

[8] Audition de l'URSSAF de Rennes le 11 mai 2004
[9] L'Etudiant Emploi « Le guide du stage en entreprise : des conseils pour les stagiaires et les recruteurs », février 2001, p 7
[10] Conseil économique et social national, « Favoriser la réussite scolaire », rapport présenté par Mme Claude AZEMA, 2002, p17
[11] Conseil économique et social national, « Favoriser la réussite scolaire », rapport présenté par Mme Claude AZEMA, 2002, p 99

juridique du stage » [12]! Quelle est donc la frontière qui permet de définir aussi efficacement le stage en milieu professionnel par ce qu'il n'est pas ou du moins par ce qu'il ne doit pas être ?

Une *frontière stricte* sépare le contrat de stage du contrat de travail[13].

La revue Liaisons Sociales résume très bien ce dilemme intellectuel et juridique : ***« Bien qu'il soit en situation de travail, le stagiaire n'a pas pour autant le statut de salarié****. L'objectif du stage doit être d'abord pédagogique, le jeune est en entreprise pour une période donnée afin de compléter sa formation. Le stagiaire n'est pas dans l'entreprise pour accomplir une mission ou une tâche précise, il n'est pas sous la subordination juridique d'une personne qui serait son employeur. La frontière entre le stage et le contrat de travail est parfois difficile à tracer. D'où l'importance d'une convention de stage passée par écrit et liant l'entreprise, la structure de formation et le jeune »[14].*

C'est ce que rappelle très fermement le Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité : *« Stage ne signifie pas travail salarié ! Le stage a un objectif pédagogique (il s'agit bien de mettre le stagiaire en mesure d'apprendre, de découvrir, de tester ses connaissances !) et non un objectif productif. En d'autres termes, l'entreprise ne doit pas tirer profit de l'activité du stagiaire »[15]*. En d'autres termes, le stagiaire ne peut se voir imposer une obligation de résultat en termes d'activité productive.

3. Proposition de définition générale du « stage en milieu professionnel »

Ces définitions positives et "a contrario" du stage en milieu professionnel nous permettent à présent de formuler une proposition de définition générale :

Proposition de définition générale du stage en milieu professionnel

Le stage en milieu professionnel est une période obligatoire ou facultative de durée variable, passée en milieu professionnel privé ou public par des jeunes ou des adultes. *Son objectif est d'abord pédagogique* avant d'être productif. Cette période s'inscrit dans un cursus de formation et/ou dans une démarche d'insertion. Si le stagiaire est placé en situation de travail, il n'a jamais, pendant son stage, le statut de travailleur salarié de l'employeur accueillant : *le « contrat de stage », plus couramment appelé « convention de stage », n'est pas un contrat de travail*.

[12] L'Etudiant Emploi « Le guide du stage en entreprise : des conseils pour les stagiaires et les recruteurs », février 2001, p 31 : « L'absence de contrat de travail est pourtant la seule définition juridique du stage »
[13] Audition de DDTEFP 35, Gilles Mathel, le 30 mars 2004
[14] Revue « Liasons Sociales –Quotidien », « Les jeunes en entreprises », supplément au n°13920 du 27 juin 2003 de Liaisons Sociales, p 7
[15] Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, « Les stages en entreprise, guide de l'élève stagiaire », La Documentation Française, 2ème édition mise à jour, 2003, p 7

SECTION 2. TYPOLOGIE DES STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL

La diversité des stages en milieu professionnel confère à ce domaine l'allure d'un véritable labyrinthe, terme d'ailleurs souvent employé pour décrire le système de formation français… Pourtant, au terme des auditions et recherches réalisées, il nous paraît aujourd'hui possible de proposer une *typologie* des stages en milieu professionnel.

Plus précisément, cette typologie peut être dressée à partir d'une double approche : les stages « par type et niveau de formation » (1) et les stages « par objectifs » (2).

1. Les stages « par type et niveau de formation »

Les stages peuvent être courts ou longs, obligatoires ou facultatifs, réalisés en France ou à l'étranger, mais ces distinctions courantes et opérationnelles ne sont pas suffisantes pour dessiner une carte typologique des stages en milieu professionnel. Pour poser quelques repères dans cet imbroglio, il peut être intéressant d'en dresser une première typologie à partir du type et du niveau de formation dans lesquels les stages s'inscrivent. C'est la classification la plus couramment utilisée dans les ouvrages généraux traitant des stages.

Par « type de formation », il est possible de distinguer selon que le stage s'inscrit dans le cadre de la formation initiale ou, de par le statut du stagiaire, dans celui de la formation professionnelle continue.

1.1. Les stages en formation initiale

Parmi les stages réalisés en formation initiale, en dehors des contrats d'apprentissage exclus du champ de cette étude, il faut distinguer les stages réalisés dans un cursus de l'enseignement secondaire et ceux rattachés à l'enseignement supérieur :

1.1.1. Enseignements primaire

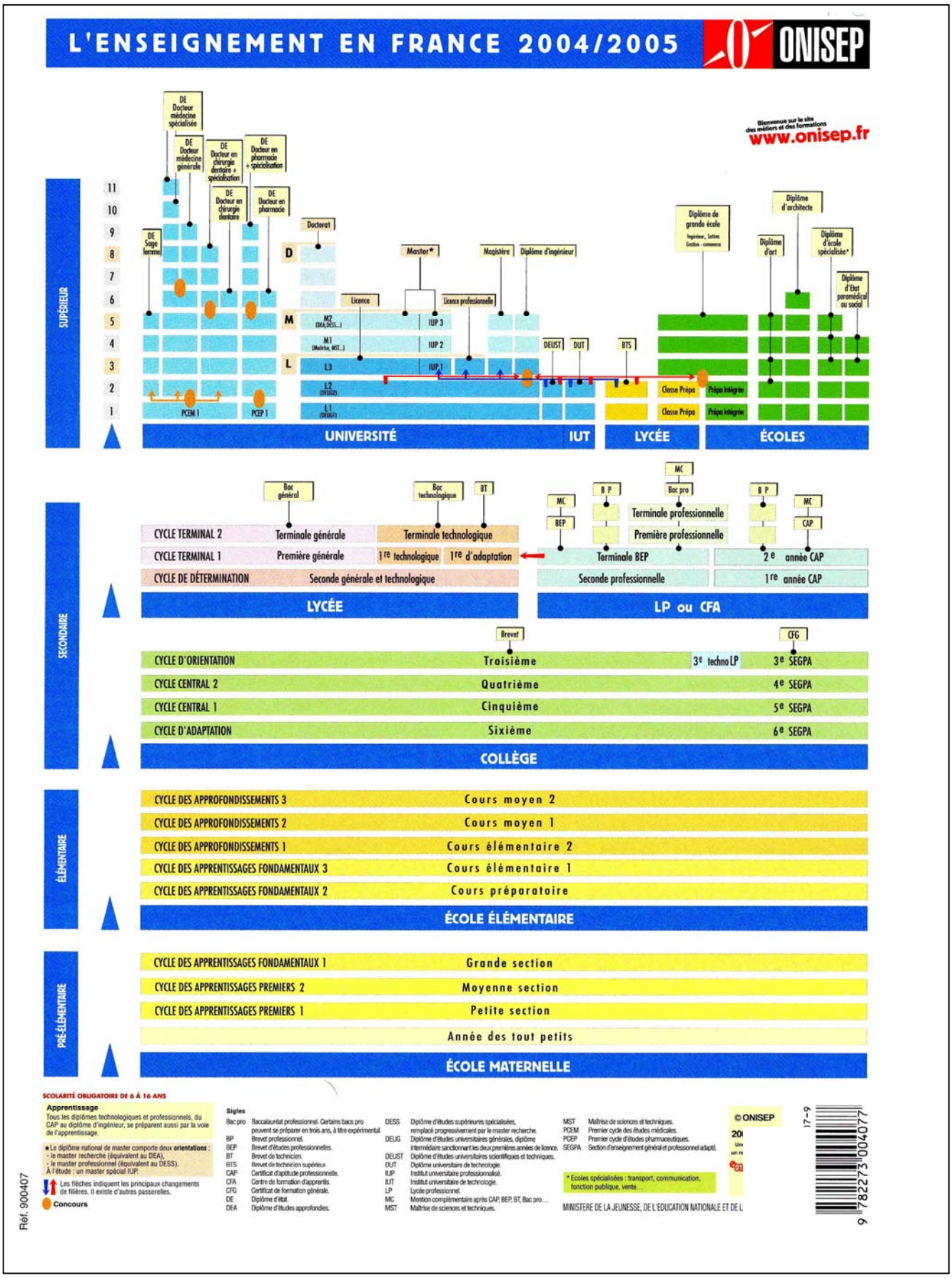
Si le présent rapport concerne essentiellement les stages en milieu professionnel réalisés par les élèves des enseignements secondaire et supérieur, il faut néanmoins rappeler que les stages peuvent être pratiqués dès la classe de maternelle sous forme de **« visites d'information ».** Ainsi, par exemple, rien n'interdit à un professeur des écoles d'organiser, pour ses élèves de moyenne section, dont l'âge est d'environ 4 ans, un stage de quelques heures dans une boulangerie pour leur faire découvrir l'art de la fabrication du pain.

La visite d'information ***peut être organisée quel que soit l'âge et l'établissement de l'élève, de la maternelle au lycée, selon des modalités de réalisation adaptées.***

Sa durée est très courte, puisque la Visite d'Information en Milieu Professionnel (VIMP) ne peut en aucun cas dépasser **deux jours consécutifs**.

Elle est obligatoirement organisée sous forme collective jusqu'à l'âge de 13 ans. A partir de 14 ans, elle peut être réalisée individuellement par les élèves.
Avec la VIMP, nous sommes au premier degré de l'ouverture de la scolarité sur le monde professionnel. Il ne s'agit pas encore d'une « sensibilisation » au monde professionnel comme c'est le cas pour une "séquence d'observation", mais d'une simple "découverte" pendant

laquelle l'élève "visite" sans avoir à participer. Il découvre tout en restant spectateur du milieu visité.



En effet, pour reprendre les termes de l'article 5 du Décret du 26 août 2003 : "les visites d'information ont pour objectifs de permettre aux élèves de *découvrir* l'environnement technologique, économique et professionnel, en liaison avec les programmes d'enseignement, notamment dans le cadre de l'éducation à l'orientation".

Si les activités réalisées en VIMP sont très réduites, les élèves peuvent néanmoins "effectuer des enquêtes en liaison avec les enseignements et *découvrir* les activités de l'entreprise ou du milieu professionnel accueillant ou assister à des démonstrations, répondant aux objectifs de formation de leur classe, sous le contrôle de personnels responsables de leur encadrement en milieu professionnel […][16]".

L'activité est très encadrée : "ils ne peuvent accéder aux machines, appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs par le code du travail (R 234-11 à R 234-21), ni procéder à des manœuvres ou manipulations sur d'autres machines, produits ou appareils de production, ni effectuer les travaux légers autorisés aux mineurs par le même code"[17].

1.1.2. Enseignement secondaire

Les stages en milieu professionnel réalisés dans l'enseignement secondaire sont ceux effectués par les **élèves des collèges et lycées**. Ces stages sont de natures et de durées très diverses. Ils ont toutefois en commun le fait de s'adresser à un public jeune, souvent mineur, et d'être de ce fait **bien encadrés juridiquement** sous le contrôle du ministère de tutelle de l'établissement (Education Nationale, Agriculture, ou Mer).

Les enjeux diffèrent suivant que le stage revêt ou non un caractère obligatoire pour l'obtention d'un diplôme.

1.1.2.1. Les stages des collégiens

Outre la possibilité d'effectuer des Visites d'Information en Milieu Professionnel (VIMP) décrites dans le paragraphe précédent, les collégiens peuvent effectuer des stages en milieu professionnel de courte durée appelés **« Séquences d'Observation en Milieu Professionnel »** (SOMP). Ces Séquences sont d'ailleurs couramment qualifiées de « stages des collégiens » ou de « mini-stages des élèves de quatrième et de troisième »[18]. Bien que pratiqués dans la plupart des établissements, ces stages ne sont pas obligatoires et leur vocation est principalement la découverte du milieu professionnel. Par ailleurs, il faut signaler, à ce niveau, l'existence d'autres formes de stages en milieu professionnel s'adressant aux élèves des classes adaptées aux élèves les plus en difficultés.

a) La Séquence d'Observation en Milieu Professionnel

La séquence d'observation en milieu professionnel (SOMP) est un stage d'une semaine maximum à partir de la 4ème pour sensibiliser les élèves au monde professionnel.

Les séquences d'observation en entreprise ne peuvent être organisées "*qu'à partir* des deux dernières années de la scolarité obligatoire, pour des élèves scolarisés au moins en classe de

[16] Décret n°2003-812 du 26 août 2003, article 7
[17] Circulaire n° 2003-134 du 8 septembre 2003, II-A
[18] Cette qualification est abusive, puisque, comme nous le verrons plus loin, ces Séquences d'Observations peuvent aussi être réalisées par les lycéens, y compris de l'enseignement général.

4ème ou de 3ème"[19]. Elles peuvent être organisées collectivement, par classe entière par exemple ou individuellement pour les seuls élèves ayant atteint l'âge de 14 ans[20].

A titre dérogatoire, la SOMP peut être organisée pendant les vacances scolaires.

Les élèves ne sont plus placés, comme c'est le cas en "visite d'information"[21], en position de simple spectateur en découverte. Outre les enquêtes qui peuvent être effectuées en liaison avec les enseignements, "ils peuvent *participer* à des activités de l'entreprise ou de l'entité professionnelle accueillante ou à des essais, des démonstrations en liaison avec les enseignements et les objectifs de formation de leur classe, sous le contrôle de personnels de l'établissement d'enseignement scolaire ou de personnes responsables de leur accueil en milieu professionnel […]". Comme pour les visites d'information, cette participation aux activités est toutefois bien encadrée : "ils ne peuvent accéder aux machines, appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs par le code du travail (R 234-11 à R 234-21), ni procéder à des manœuvres ou manipulations sur d'autres machines, produits ou appareils de production, ni effectuer les travaux légers autorisés aux mineurs par le même code"[22].

Les élèves découvrent le monde professionnel, mais pour y être *sensibilisé* il peuvent, bien que dans des conditions limitées, *y participer :* **"Les séquences d'observation ont pour objectif de *sensibiliser* les élèves à l'environnement technologique, économique et professionnel en liaison avec les programmes d'enseignement, notamment dans le cadre de l'éducation à l'orientation [23]".** Elles contribuent à donner un sens à cette éducation en favorisant le contact direct avec les acteurs dans leur milieu professionnel[24].

Ces séquences d'observation, contrairement à une idée répandue, ne sont aucunement obligatoires : "Inscrites dans le projet d'établissement, elles peuvent s'adresser à tous les élèves d'une classe. Leur organisation est laissée à l'initiative des établissements"[25].

Enfin, il convient de souligner que **ces stages ne sont pas réservés aux seuls collégiens** : ils concernent toutes les classes n'ayant pas dans leur programme d'enseignement un temps en entreprise à partir des classes de 4ème et 3ème générales de collège. Rien interdit donc en théorie que des séquences d'observation soient réalisées au-delà du collège par des **lycéens de l'enseignement général ou technologique !**

b) Les autres formes de stages pour les élèves en difficulté des classes adaptées

Certains **collégiens rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage** sont orientés vers des classes adaptées dont la vocation est déjà pré-professionnalisante, c'est pourquoi les stages occupent une place particulièrement importante dans les pédagogies mises en œuvre, souvent fondées sur l'alternance.

La réglementation distingue deux types de stages réservés à ces élèves : le Stage d'Initiation (SI) et le Stage d'Application (SA).

[19] Décret n°2003-812 du 26 août 2003, article 6-2
[20] sauf dérogation particulière pour les établissements publics administratifs par exemple.
[21] Voir ci-dessus, 1.1
[22] Circulaire n° 2003-134 du 8 septembre 2003, II-A
[23] Décret n°2003-812 du 26 août 2003, article 6-1
[24] Circulaire n° 2003-134 du 8 septembre 2003, II-B
[25] Circulaire n° 2003-134 du 8 septembre 2003, II-B

- ***Le « Stage d'Initiation »***

Selon l'article 11 du Décret n°2003-812 du 26 août 2003, les Stages d'Initiation s'adressent aux élèves des classes « dont le programme d'enseignement comporte une initiation aux activités professionnelles ». **Ils ont pour objectif « de permettre aux élèves de découvrir différents milieux professionnels afin de développer leurs goûts et aptitudes et de définir un projet de formation ultérieure ».**

Les classes concernées sont les suivantes : tout dispositif en alternance au collège, Classe d'Initiation Préprofessionnelle en Alternance (CLIPA), Classe Préparatoire à l'Apprentissage (CPA), Classes Relais, Troisième « préparatoire à la voie professionnelle » et Troisième Technologique à Orientation Professsionnelle[26] (TOP) [27], Quatrième à Double Alternance.

La durée des « stages d'initiation » est variable selon la classe, elle est en général de quelques semaines. Par exemple, les élèves en CPA du Lycée Professionnel Saint-Joseph de Lorient sont en "stage d'initiation" une semaine sur deux pendant leur scolarité, quant à ceux fréquentant la 3ème TOP, ils doivent effectuer 3 semaines de stage.

- ***Le « Stage d'Application »***

Bien que plus professionnalisants, les Stages d'Application sont proches des Stages d'Initiation. Ils sont prévus dans le cadre d'une formation préparatoire à une formation technologique ou professionnelle : 4ème et 3ème SEGPA, EREA[28], 3ème d'insertion et CLIPA[29] (élèves de 15ans), CPA[30] d'un Centre de Formation d'Apprenti.

Ils ont pour objectif de permettre aux élèves d'articuler les savoirs et savoir-faire acquis dans l'établissement scolaire avec les langages techniques et les pratiques du monde professionnel[31].

Au cours des stages d'application, les élèves peuvent procéder à des manœuvres ou manipulations sur des machines, produits ou appareils de production nécessaires à leur formation. En revanche, ils ne peuvent accéder aux machines, appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs par le code du travail.

La durée des « stages d'application » varie selon les classes suivies mais est en général de quelques semaines. Par exemple, les élèves en SEGPA du Collège Saint-Joseph de Lorient doivent réaliser 3 semaines de stage en classe de 4ème et 4 semaines en classe de 3ème.

1.1.2.2. Les stages des lycéens

Les lycéens peuvent réaliser des « périodes de formation en entreprise » (PFE), des visites d'information ou des séquences d'observation en milieu professionnel.

[26] Cette troisième TOP devrait être remise en cause en 2005 lors de la réforme du collège
[27] Bien que classe de troisième, l'enseignement est réalisé en Lycée Professionnel.
[28] EREA :Etablissement Régionaux d'Enseignement Adapté
[29] CLIPA :Classe d'Initiation Pré-professionnelle en Alternance.
[30] CPA : Classe Préparatoire à l'Apprentissage
[31] Circulaire n° 2003-134 du 8 septembre 2003, II-C-b

a) La « Période de Formation en Entreprise » (PFE)

La Période de formation en entreprise[32] (PFE) est prévue dans le cadre d'une formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel. Avec la PFE, il ne s'agit plus de découverte ou d'initiation, mais véritablement d'**un stage entièrement intégré à un cursus scolaire orienté vers l'obtention d'un diplôme professionnalisant**. Il est de loin le stage obligatoire le mieux encadré par la réglementation et le plus rigoureusement organisé par les établissements scolaires.

Tous les élèves préparant un diplôme de l'enseignement professionnel au Lycée[33] doivent, pour obtenir ce dernier, effectuer et réussir leurs « Périodes de formation en entreprise » : CAP, BEP, BAC PRO, Mention Complémentaire[34].

Ces Périodes de formation en entreprise sont de nature et de durée variables : « Leurs objectifs et modalités d'organisation sont fixés par les textes définissant chacune des formations suivies »[35]. Leur durée varie en entre 2 et 18 semaines.

Parce que ces périodes ne doivent surtout pas être improvisés, le Ministère de l'Éducation Nationale a, pour les stages relevant des établissements placés sous sa tutelle, mis en place différents *outils pédagogiques* permettant aux chefs d'établissement et à leurs équipes enseignantes d'organiser le plus sérieusement possible ces PFE. Ainsi, le Rectorat d'Académie de Rennes a mis en place des outils pour la préparation, la réalisation et le suivi du stage, qui seront présentés plus en détail dans la suite du rapport : « fiches diplômes », « passeports pour la formation en entreprise », « annexe pédagogique à la convention de stage », « carnet individuel de formation », « charte d'accueil des jeunes en entreprise », « livrets de formation en entreprise »… Des outils similaires sont mis en place par les Ministères de l'Agriculture et de la Mer.

[32] Le terme « d'entreprise » est à considérer au sens large de « milieu professionnel »
[33] Les élèves de SEGPA et d'EREA préparant un diplôme *en collège* peuvent aussi réaliser des PFE
[34] Les PFE des BTS font parties de *l'enseignement supérieur* technologique. Elles sont aussi obligatoires.
[35] Décret du 26 août 2003, article 15

Périodes de formation en entreprise

<table>
<tr><th rowspan="2">Niveau d'études</th><th colspan="2">Périodes en entreprise</th><th rowspan="2">Objectifs</th></tr>
<tr><th>1ère année</th><th>2de année</th></tr>
<tr><td>CAP
(Certificat d'Aptitude Professionnel)</td><td>3
semaines</td><td>13
semaines</td><td rowspan="3">* Favoriser le travail en situation réelle au cours de plusieurs périodes en entreprise. En outre :
- en CAP et BEP, prendre en compte les particularités locales de l'emploi,
- en Bac Professionnel, développer les capacités d'autonomie, de responsabilités et d'initiative du jeune en situation professionnelle,
- acquérir des compétences professionnelles.
* S'intégrer au sein d'une équipe.</td></tr>
<tr><td>BEP
(Brevet d'Etudes Professionnelles)</td><td>2 à 3
semaines</td><td>3 à 8
semaines</td></tr>
<tr><td>Baccalauréat Professionnel</td><td colspan="2">16 à 18 semaines
sur 2 ans</td></tr>
<tr><td>Baccalauréat technologique</td><td colspan="2">4 à 8 semaines
sur 2 ans
Pour quelques spécialités
(sanitaire et social, hôtellerie…)</td><td>* Connaître des professions et des institutions.
* Découvrir un milieu professionnel</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Brevet de technicien supérieur</td><td></td><td>Projets industriels
80 à 200 heures</td><td rowspan="2">* Favoriser la découverte de l'entreprise et permettre une application concrète des connaissances acquises en établissement scolaire.
* Acquérir des compétences professionnelles par la mise en situation réelle durant la période de formation en entreprise.
* S'intégrer au sein d'une équipe.</td></tr>
<tr><td colspan="2">6 à 18 semaines
sur 2 ans

Actions professionnelles appliquées du tertiaire
15 à 30 jours</td></tr>
<tr><td>Mention complémentaire</td><td>50% du temps de formation</td><td></td><td>* Acquérir des compétences avec des techniques et des équipements spécifiques</td></tr>
<tr><td>CAP post BEP</td><td>6 mois de formation essentiellement en entreprise</td><td></td><td>* Compléter, en situation réelle, la formation professionnelle
* Favoriser l'insertion professionnelle</td></tr>
<tr><td>Attestation de formation complémentaire FCIL
Formation Complémentaire d'Initiative Locale</td><td>50% du temps de formation</td><td></td><td>* Assurer un complément de formation en vie de l'adaptation à l'emploi des jeunes qui ont déjà un premier diplôme professionnel ou technologique.</td></tr>
</table>

- Mention complémentaire 50% du temps de formation
- CAP post BEP 6 mois de formation essentiellement en entreprise
- Attestation de formation complémentaire FCIL 50% du temps de formation

(Source : Rectorat d'académie de Rennes/DAET/CARE)

L'accueil des élèves en milieu professionnel

Convention à utiliser	Classes concernées	Visite ou stage Accueil :	Durée de présence en entreprise	Objectifs	Activités	Suivi	Assurance Responsabilité	Observations
Visite d'information en milieu professionnel (convention BO)	- Toute classe	- Par classe ou groupe - Individuellement uniquement à partir de la 4è et à partir de 14 ans	- 2 jours consécutifs maximum	- découvrir l'environnement technologique, économique et professionnel (éducation à l'orientation)	- Assister à des démonstrations INTERDIT : - Accès et manipulations sur toute machine, produit et appareil de production - Travaux légers	- Groupe : encadrement par l'Établissement - Individuellement : Encadrement par l'Entreprise	- Entreprise : assurance, responsabilité civile. - Établissement : à évaluer (idem que pour voyage et déplacement scolaire)	
Séquence d'observation en milieu professionnel (convention BO)	- Toute classe n'ayant pas dans son programme d'enseignement un temps en entreprise dont 4è et 3è générales de collège	- Individuellement - Par classe entière possible - à partir de 14 ans ("à partir des 2 dernières années de la scolarité obligatoire") et à partir de la 4è	- 1 semaine maximum - Possible pendant les congés scolaires avec dérogation	- Sensibiliser à l'environnement technologique, économique et professionnel (éducation à l'orientation) - Favoriser le contact avec les acteurs dans leur milieu professionnel	- Participation à des activités de l'entreprise, des essais ou démonstrations INTERDIT : - Accès et manipulations sur toute machine, produit et appareil de production - Travaux légers	- Encadrement par l'Entreprise - Suivi par l'Établissement	- Entreprise : assurance, responsabilité civile. - Établissement : à évaluer (idem que pour voyage et déplacement scolaire)	- Est organisée dans le cadre de la préparation au projet d'orientation de l'élève - Doit s'insérer dans le projet d'Établissement
Stage d'initiation (convention BO)	- Tout dispositif en alternance (dont "Alternance au collège") - CLIPA - Classe préparatoire à l'apprentissage - Classes relais - 3è préparatoire à la voie professionnelle et 3è TOP	Individuellement à partir de la 4è et à partir de 14 ans	- suivant textes réglementaires - Possible pendant les congés scolaires avec dérogation	- Découverte de différents métiers pour définir un projet de formation - Initiation aux activités professionnelles	- Activités pratiques variées - Travaux légers sous surveillance INTERDIT : - Accès et usage des machines, appareils et produits dangereux	- Encadrement par l'Entreprise (tuteur) - Visites périodiques de l'enseignant - Livret de suivi pour chaque élève	- Assurance pour l'Entreprise et l'Établissement - **Notion d'accident du travail**	- Est organisé dans le cadre d'une formation qui comporte une initiation aux activités professionnelles (définition d'un projet de formation ultérieure)
Stage d'application (convention BO)	- 4è et 3è SEGPA - EREA - 3è d'insertion - CLIPA (élèves de 15 ans)	- A partir de la 4è et à partir de 14 ans	- Suivant textes réglementaires - Possible pendant les congés scolaires avec dérogations	- Articuler savoir et savoir-faire acquis en établissement scolaire avec des langages techniques et des pratiques du monde professionnel	- Manœuvres ou manipulations sur machines, produits et appareils de production nécessaires à la formation INTERDIT : - Utilisation de machines, appareils ou produits dangereux	- Encadrement par l'Entreprise - Visites périodiques par enseignant - Livret de suivi pour chaque élève	- Assurance pour l'Entreprise et l'Établissement - **Notion d'accident du travail** - Possible pendant les vacances scolaires avec dérogation	- Est organisé dans le cadre d'une formation préparatoire à une formation technologique ou professionnelle
Période de formation en entreprise (convention académique actualisée en septembre 2003)	- toute formation diplômante en SEGPA et EREA - CAP, BEP, BAC PRO, MC, BAC TECHNO, BTS	- A partir de 14 ans	- Suivant textes réglementaires	- Voir référentiel de formation	- Utilisation de machines et produits dangereux possible avec **dérogation pour l'élève mineur qui ne peut y accéder seul**	- Encadrement par l'Entreprise - Visites périodiques par enseignant - Livret de suivi pour chaque élève	- Assurance pour l'Entreprise et l'Établissement - **Notion d'accident du travail**	- S'adresse aux élèves dont le programme d'enseignement prévoit un temps de formation en entreprise

(Source : Rectorat d'académie de Rennes/DAET/CARE)

b) Autres stages pouvant être réalisés par les lycéens

Si la Période de formation en entreprise est la plus courante des formules de stages effectués par les élèves des lycées d'enseignement professionnel et technologique (Education Nationale, Mer, Agriculture), d'autres possibilités de stage doivent être mentionnées.

En effet, comme nous l'avons relevé précédemment, rien n'interdit à un lycéen, y compris de l'enseignement général, de réaliser un stage en milieu professionnel dans le cadre d'une *« séquence d'observation en milieu professionnel »* ou une *« visite d'information »*. Ainsi, dans les lycées d'enseignements général et technologique les élèves sont souvent demandeurs de stages de découverte des milieux professionnels afin de choisir leur orientation postérieure au bac. Cette pratique est quasi inexistante alors même que les enjeux d'orientation sont importants et que le stage effectué au collège n'est plus qu'un lointain souvenir.

Préconisation à destination des Ministères de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture : **Développer les séquences d'observation en milieu professionnel pendant la scolarité en lycée d'enseignements général et technologique**

Enfin, même si le cas reste exceptionnel et présente une certaine insécurité juridique, et sous réserve de l'accord expresse de son établissement, un lycéen peut très bien réaliser un « stage libre » facultatif dans le milieu professionnel accueillant de son choix.

1.1.2.3. Les stages d'insertion (MGI et MIJEC)

Des filets de sécurité sont mis en place pour rattraper au vol les « décrocheurs scolaires » et ceux qui, âgés de plus de 16 ans, sortent sans qualification et/ou formation du système éducatif. Ces dispositifs sont mis en oeuvre par la Mission Générale d'Insertion (MGI) et la Mission d'Insertion des Jeunes de l'Enseignement Catholique (MIJEC). Ils comprennent généralement des périodes en entreprises.

Les stages de préparation à l'insertion professionnelle (MGI et MIJEC)

Organisés dans le cadre de la formation initiale, sous la responsabilité du chef d'établissement (collège, lycée…), ces stages ont pour objectif soit d'informer et d'orienter les jeunes, soit de les préparer à une qualification. Les actions suivantes comportent des stages en entreprise.

Informer et orienter les jeunes vers la vie professionnelle

- *La Session d'Orientation et de Formation Individualisée par Alternance (SOFIA)*

A l'issue d'une session d'information et d'orientation, la session d'orientation et de formation individualisée par alternance accueille les jeunes non qualifiés et sans projet professionnel. Socialisation, remotivation, remédiation cognitive et *périodes en entreprise* doivent permettre au jeune d'élaborer un projet et de commencer un parcours de qualification[36].

[36] Rectorat d'Académie de Rennes

Préparer à une qualification professionnelle

- *Le module de repréparation à l'examen par alternance (MOREA)*

Après un échec au CAP, BEP ou baccalauréat, le Module de repréparation à l'examen en alternance permet à son bénéficiaire de se re-présenter tout en disposant des moyens pédagogiques du bassin pour la partie théorique et d'un accueil en entreprise pour approfondir les connaissances professionnelles. Cette mesure MGI permet de conserver le statut scolaire.

- *La formation complémentaire d'initiative locale (FCIL)*

Les Formations Complémentaires d'Initiative Locale fondées sur l'alternance (LP, entreprises) sont créées pour répondre à des besoins locaux du marché de l'emploi. Le jeune bénéficie du statut scolaire.

1.1.3. Enseignement supérieur

Sous d'autres modalités et différentes appellations, on retrouve, au niveau de l'enseignement supérieur, les grandes catégories de stages de l'enseignement secondaire allant du **stage de découverte facultatif au stage obligatoire qualifiant.**

D'une manière générale, les établissements d'enseignement supérieur (universités, écoles, grandes écoles, lycées pour les BTS) disposent d'**une plus grande souplesse** pour organiser les stages tout au long de la scolarité de leurs étudiants. Ces derniers, d'un âge plus avancé et pour la plupart majeurs, sont également plus autonomes. Pour la même raison, les responsabilités des établissements d'enseignement supérieur sont moins contraignantes que dans le secondaire.

Qu'ils soient réalisés en France ou à l'étranger, les stages des étudiants se distinguent selon leur caractère **obligatoire** ou **facultatif**. De cette distinction fondamentale dépend, comme nous le verrons plus loin, leur régime juridique.

La durée des stages peut être très variable selon les exigences du diplôme préparé : de quelques semaines (stages courts) à plusieurs mois (stages longs).

Par exemple les étudiants en Master à l'Université de Rennes 2 (ex-DESS) doivent en général accomplir un stage obligatoire d'une durée de 6 mois environ pour valider leur diplôme. A l'Institut Politique de Rennes, les étudiants en fin de troisième année doivent effectuer un stage obligatoire, en France ou à l'étranger, d'une durée minimale de 6 semaines. En outre, ces mêmes étudiants peuvent valider leur troisième année par la réalisation d'un stage à l'étranger dit « stage d'apprentissage » d'une durée de 6 mois minimum[37].

1.1.3.1. Les stages « rattachés à la formation professionnelle continue »

Tous les stages précédemment présentés sont réalisés dans le cadre de la formation initiale des élèves ou étudiants, c'est à dire qu'ils sont intégrés à un cursus scolaire ou universitaire. Or, si ces stages de formation initiale sont souvent les plus visibles, d'autres stages peuvent être réalisés par des publics qui ne sont pas sous statut scolaire ou universitaire. Quels sont ces stages ne relevant pas de la formation initiale ?

[37] D'autres exemples sont développés dans la partie intitulées « Eléments du paysage des stages en milieu professionnel en Bretagne ».

Si le paysage des stages effectués dans le cadre de la formation initiale est à peu près connu, les stages réalisés « hors statut scolaire ou universitaire » semblent plus difficiles à cerner : la notion de « stage » se brouille.

Bien qu'il soit de plus en plus courant de parler de « formation tout au long de la vie », le système de formation français repose encore largement sur la distinction entre le temps de la « formation initiale » et celui de la « formation professionnelle continue ». Les stages s'inscrivant principalement dans un parcours de formation, ils nous paraît donc possible de regrouper les stages réalisés « hors formation initiale » dans la rubrique « stages *rattachés à* la formation professionnelle continue », à condition toutefois de bien définir cette dernière catégorie et de ne pas la réduire à celle des « stages *de* la formation professionnelle continue ».

Quelles sont les approches sur la question, des ouvrages généraux consacrés aux stages ? A partir de ces approches, quelle catégorie retenir pour étudier les stages « hors formation initiale » ?

a) Approches des ouvrages généraux consacrés aux stages en milieu professionnel

Le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, dans son ouvrage consacré aux « stages en entreprise », distingue deux grandes catégories de stagiaires : « les stagiaires élèves ou étudiants » et « les stagiaires de la formation professionnelle continue »[38]. Cette dernière catégorie est définie comme s'agissant **« de toutes les personnes en formation qui s'engagent ou qui sont déjà dans la vie active : *salariés, demandeurs d'emploi*… ». Il est précisé que « pour ce public, de multiples dispositifs de formations existent, susceptibles de comporter des périodes de stages en entreprise. Le statut de ces stagiaires rattachés à la formation professionnelle continue est réglementé par le Code du travail (Livre IX).** Dans la majorité des cas, ils perçoivent une rémunération versée par les ASSEDIC, l'État ou la Région[39] ou encore par un organisme gérant le Congé Individuel de Formation (CIF). Pour les jeunes de 16 à moins de 26 ans, sortis de l'école, chaque Région programme et finance des formations préparant ou non à une qualification. Celles-ci peuvent prévoir des périodes d'application pratique en entreprise. Durant ces périodes -qui sont incluses dans la durée de la formation - le jeune conserve le statut de *stagiaire de la formation professionnelle* […] »[40].

Pour ***la revue « Liaisons sociales »***[41] : « le terme de « stagiaire » est utilisé pour désigner des situations fort diverses. Ainsi, sont des stagiaires :

- *Les élèves et les étudiants* qui effectuent un stage en entreprise dans le cadre de leur cursus scolaire ou universitaire, que le stage soit obligatoire ou non ;

- *Les demandeurs d'emploi* qui suivent une formation agréée par l'État, la Région ou le Fonds National pour l'Emploi (FNE).En effet, les demandeurs d'emploi en formation relèvent du statut des stagiaires de la formation professionnelle[…] En outre, selon leur situation au regard de l'assurance chômage, les stagiaires perçoivent une

[38] Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, « Les stages en entreprise, guide de l'élève stagiaire », La Documentation Française, 2ème édition mise à jour, 2003, pp9-10
[39] par le biais du CNASEA ou de l'AFPA
[40] Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, « Les stages en entreprise, guide de l'élève stagiaire », La Documentation Française, 2ème édition mise à jour, 2003, p10
[41] Revue « Liaisons Sociales - Quotidien », « Les jeunes en entreprises », supplément au n°13920 du 27 juin 2003 de Liaisons Sociales, p 12

rémunération versée par l'ASSEDIC (allocation d'Aide au Retour à l'Emploi-Formation ou AREF) ou par l'État ou la Région ».

Pour ***l'INSEE, la DARES associés à la revue Liaisons Sociales***, la définition retenue repose aussi sur la distinction entre « stagiaires élèves ou étudiants » et « stagiaires de la formation professionnelle continue ». Toutefois, les auteurs reconnaissent que **cette catégorie de « stagiaires de la formation professionnelle continue » ne correspond pas à une réalité unique**. Ainsi, le salarié en congé individuel de formation est un stagiaire de la formation professionnelle tout comme le demandeur d'emploi (jeune ou adulte) ou le jeune "primodemandeur" d'emploi (de 16 à 25 ans au plus) rémunéré par l'État ou la Région pendant le suivi d'une formation, alors que son statut et ses obligations sont très largement distincts.[42]

Enfin pour ***l'URSSAF***[43], les stagiaires peuvent être répartis en 3 catégories : « les stagiaires élèves ou étudiants en différenciant selon le caractère obligatoire ou non du stage », « les stagiaires *dont le statut* relève de la formation professionnelle continue »[44], et enfin, les « stagiaires étrangers ». Selon l'URSSAF, dans la formation continue, il faut distinguer « les actions définies par l'article L900-2 du Code du travail »[45] et « les autres actions de la formation professionnelle continue[46] »

b) Les stages « hors formation initiale » peuvent être, d'une manière générale, « rattachés à la formation professionnelle continue »

De l'ensemble de ces définitions doctrinales ou institutionnelles des « stages », il ressort que la distinction la plus couramment admise pour analyser la situation des stagiaires en milieu professionnel est la suivante : « Stages des élèves et étudiants » et « Stages relevant d'une manière ou d'une autre de la formation professionnelle continue ».

C'est le *statut des stagiaires* qui fonde le socle de cette distinction : qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, qu'il soit rémunéré par l'État, la Région, les ASSEDIC ou un organisme spécialisé auprès duquel son employeur verse une cotisation spéciale (FONGECIF…), le stagiaire qui n'est ni élève, ni étudiant, est *rattaché* au régime juridique et social des « stagiaires de la formation professionnelle continue » tel que défini dans le livre IX du Code du Travail.

La notion de « stagiaire de la formation professionnelle continue » ne recouvrant pas une réalité unique, nous préférons donc celle de « stagiaire *rattaché à* la formation professionnelle continue » qui nous paraît mieux traduire la diversité des situations ainsi fédérées (demandeurs d'emploi, salariés en congé individuel de formation…).

[42] INSEE-Liaisons Sociales-DARES, « Les dossiers thématiques » n° 15.2000, « L'entrée des jeunes dans la vie active », ch4 « L'encadrement juridique des jeunes en entreprise », p97
[43] Audition de l'URSSAF de Rennes le 11 mai 2004
[44] Les stages réalisés dans le cadre du plan de formation interne de l'entreprise sont exclus du champ de la présente étude car relevant de l'exécution du contrat de travail.
[45] préformation, adaptation, promotion, prévention, conversion
[46] Bilan de compétences, Congé Individuel de Formation, Congé d'enseignement, salariés âgés de moins de 25 ans, formation professionnelle en alternance.

2. Les stages « par objectifs »

La typologie des stages en milieu professionnel construite à partir des « types et des niveaux de formation » a permis d'élaborer une première grille de lecture générale fondée sur la distinction entre « stages en formation initiale » et « stages rattachés à la formation professionnelle continue ».

Les recherches et auditions réalisées pour l'étude conduisent à penser qu'une autre approche typologique, reposant sur *les objectifs des stages*, est envisageable pour clarifier le paysage a priori confus des stages en milieu professionnel. Ces objectifs ont par ailleurs des incidences sur l'organisation de l'accueil en entreprise.

En effet, **qu'ils soient rattachés à la formation initiale ou à la formation continue, des stages peuvent poursuivre les mêmes objectifs** : information, découverte, mise en pratique des connaissances, qualification professionnelle, pré-qualification, insertion professionnelle…

Ces objectifs peuvent être présentés **selon le niveau qualifiant des stages**. Ainsi, nous partirons de la « mobilisation» des publics de stagiaires rencontrant des difficultés particulières d'insertion (exemple : stage prescrit par une Mission Locale à un jeune demandeur d'emploi sortis du système scolaire dans le cadre d'une « Prestation Préparatoire à l'Emploi ») pour terminer par les stages dont l'objectif est directement l'obtention d'une qualification (exemple : période de formation en entreprise d'un lycéen préparant un Bac professionnel).

Les objectifs des stages vont donc de la mobilisation à la qualification. Entre ces deux pôles, différents objectifs pédagogiques peuvent être poursuivis. Nous verrons successivement :

- les stages de mobilisation,
- les stages de préqualification,
- les stages d'information,
- les stages de formation qualifiants.

2.1. Les "stages de mobilisation" des publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle ou d'accès à l'emploi

Pour certaines personnes rencontrant des difficultés dans la maîtrise des savoirs fondamentaux (illettrisme…) ou des blocages psychologiques vis à vis du monde professionnel, sources de handicaps quant à leurs chances d'insertion professionnelle et sociale, **des stages de mobilisation** en milieu professionnel peuvent constituer un utile préalable. Ils contribuent à affermir *l'estime de soi* et *la confiance en soi* à partir desquelles une dynamique d'insertion et un projet professionnel peuvent être construits. En résumé, ces stages de mobilisation ont pour objectif de permettre ensuite la réalisation de tous les autres (information, initiation, qualification).

En formation initiale, les stages des collégiens en Unités Pédagogiques d'Intégration peuvent entrer dans cette catégorie de « stages de mobilisation ».

Pour les stages rattachés à la formation professionnelle continue, les périodes en entreprises prescrites par l'ANPE et réalisées dans le cadre du dispositif « Objectif Projet Individuel » peuvent être mentionnées.

2.2. Les stages de connaissance et/ou d'information

L'objectif ne consiste pas ici à rechercher une professionnalisation des stagiaires. **Il s'agit avant tout de permettre au stagiaire d'être sensibilisé (ou re-sensibilisé) aux réalités du monde professionnel d'accéder à sa connaissance ou de s'informer. Accessoirement, ce stage d'information peut affermir un choix d'orientation vers un métier et aider l'élaboration d'un projet professionnel.**

Le public de ces stages est essentiellement constitué de jeunes élèves. Ainsi, en formation initiale on peut classer dans cette catégorie les « Visites d'Information » ou les « Séquences d'Observation en Milieu Professionnel » des collégiens.

Bien que concernant peu les stages rattachés à la formation continue, on retrouve néanmoins les objectifs de découverte et d'information pour des publics demandeurs d'emploi réalisant par exemple un stage dans le cadre d'une Evaluation en Milieu de Travail. On peut citer le cas des stages prescrits par les Missions Locales aux jeunes demandeurs d'emploi dans le cadre d'une Prestation d'Orientation Professionnelle (POP) ainsi que ceux effectués par les élèves des classes de 3ème Technologique à Orientation Professionnelle (TOP) [47].

2.3. Les stages de préqualification au monde professionnel ou à l'exercice d'un métier spécifique

Les objectifs de ces stages se situent **entre la qualification professionnalisante et l'orientation**, en ce sens ils peuvent être qualifiés de « stages de préqualification ». Ils se situent à la frontière du stage de découverte et du stage obligatoire qualifiant.

En formation initiale, entrent notamment dans cette catégorie les « Stages d'Initiation » des élèves des Classes Préparatoires à l'Apprentissage (CPA), SEGPA. La plupart des "stages d'insertion MGI / MIGEC" sont à classer dans cette catégorie.

Pour les stages rattachés à la formation professionnelle continue, on peut citer les stages préqualifiants du Programme Régional des Stages ou ceux organisés par l'ANPE…

2.4. Les stages de formation qualifiants

Les stages de formation qualifiants sont des périodes obligatoires en milieu professionnel réalisées en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle.

En formation initiale, on trouve notamment parmi ces stages :

- Les Périodes de formation en entreprise des lycéens
- Les stages obligatoires de l'enseignement supérieur (DESS, Grandes Ecoles, Ecoles…)…

Pour les stages rattachés à la formation professionnelle continue, on peut notamment citer :

[47] Un nouveau dispositif remplaçant la classe de 3ème TOP devrait être mis en place en 2005

- Les stages qualifiants proposés aux demandeurs d'emploi par la Région Bretagne dans le cadre de son Programme Régional des Stages ou par les Chambres Consulaires (Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres des Métiers, Chambres d'Agriculture, AFPA, GRETA…) ;

- Les stages qualifiants suivis par les salariés en Congé Individuel de Formation (CIF)[48]…

En conclusion, il faut souligner que les frontières entre ces objectifs ne sont pas étanches, d'où une certaine difficulté pour les milieux professionnels accueillants à saisir, parfois, les enjeux et objectifs des différentes demandes de stages qui leur parviennent. **La compréhension mutuelle des objectifs du stage par toutes les parties est pourtant l'une des premières clés de sa réussite**.

[48] Le champ de notre étude exclut les stages réalisés par les salariés dans le cadre du plan de formation interne de l'entreprise, celui-ci étant une conséquence de l'exécution du contrat de travail, alors qu'en CIF cette exécution est suspendue.

SECTION 3. LE REGIME JURIDIQUE DES STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL

La diversité des stages en milieu professionnel mise en évidence par cette typologie pourrait laisser présager l'existence d'un *maquis juridique* a priori impénétrable pour qui cherche à dégager une vision générale du problème. **Mais, cette complexité apparente n'empêche pas la réalisation de dizaines de milliers de stages chaque année en Bretagne qui, dans leur très grande majorité, se déroulent sans difficultés juridiques particulières**. Il convient donc d'en préciser le contexte juridique.

Les droits et obligations des acteurs directs des stages (stagiaire, milieu professionnel accueillant, organisme formateur) sont plus ou moins contraignants selon la nature du stage, ses objectifs, le lieu de stage, sa durée, l'âge et le statut du stagiaire… **Même si les sources du droit applicable aux stages sont diverses** (code du travail, code rural, code de l'éducation, code de la sécurité sociale, code des impôts, code civil, code pénal, code de la propriété intellectuelle, droit européen, droit international, décrets, arrêtés et circulaires ministérielles ou d'Académie, jurisprudence, doctrine, contrats de stage, coutume…), **il reste un droit par nature conventionnel** c'est-à-dire fondé sur **le contrat**. Peut-on en effet forcer une entreprise à accueillir un stagiaire? La diversité des stages en milieu professionnel et de leurs modalités de réalisation, les multiples statuts des stagiaires, le caractère essentiellement tripartite de la relation liant les acteurs des stages sont autant d'éléments qui peuvent expliquer que le droit des stages se fonde essentiellement sur le contrat ou, en un sens plus courant, sur la « convention de stage ».

Nous aborderons par conséquent la nature juridique du « contrat de stage » et les régimes juridiques social et fiscal qui en découlent.

1. La nature juridique du « contrat de stage » usuellement dénommé « convention de stage »

Il faut rappeler tout d'abord **l'ambiguïté originelle du stage en milieu professionnel : celui-ci est en effet est un temps passé dans l'entreprise (ou l'administration) par une personne en formation et/ou en recherche d'insertion qui est en situation de travail mais qui n'a pas pour autant le statut de travailleur salarié de l'employeur accueillant.**

Lors de leur audition, les représentants de l'URSSAF ont ainsi introduit leur exposé en rappelant qu'avec les stages, on est « à la limite du droit du travail »[49]. Le droit étant souvent affaire de frontière, il convient de revenir à la définition a contrario du contrat de stage : celui-ci n'est pas un contrat de travail. Dès lors, **pour savoir si l'on est en présence d'un stagiaire ou d'un travailleur salarié, il faut s'appuyer sur les critères d'identification du contrat de travail**, puis sur la jurisprudence issue du « contentieux de la requalification ». Ce qui fait ressortir toute l'importance de l'existence d'une convention de stage aussi précise et claire que possible dans l'intérêt de chacun des acteurs.

1.1. Les 3 critères jurisprudentiels d'identification du contrat de travail

Quand est-on en présence d'un contrat de travail ? C'est la première question à se poser lorsque l'on doute de la nature juridique de la relation liant le « stagiaire » au milieu professionnel accueillant (entreprise, administration, association…).

[49] Audition du 11 mai 2004

Le contrat de travail n'est pas défini par la Loi mais par la jurisprudence :

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne réalise un travail au profit d'un employeur contre rémunération et en se plaçant sous sa subordination hiérarchique

Trois critères cumulatifs permettent donc d'identifier le contrat de travail[50] :

1. Un travail effectif pour le compte d'un employeur ;
2. Une rémunération sous forme de salaires en espèces, et/ou d'avantages en nature ;
3. Un lien de subordination juridique, lequel constitue la caractéristique essentielle du contrat de travail. Cette subordination se déduit :

- du contrôle par l'employeur de la réalisation de la prestation de travail (soumission à un horaire, soumission aux contrôles du travail réalisé, respect de consignes…),
- de la fourniture des moyens de travail par l'employeur (matériel en général, personnel).

En présence d'un contrat de stage, ces critères ne sont pas remplis :

1. Y a-t-il travail effectif pour le compte de l'employeur ?

Non, le stagiaire vient en milieu professionnel avec pour premier objectif de se former pour lui-même et non pour effectuer un travail au bénéfice de l'employeur, ce qui n'exclut pas la participation aux activités de l'entité professionnelle accueillante.

2. Y a-t-il rémunération sous formes de salaires en espèces et/ou d'avantages en nature ?

Non, car même si le stagiaire peut percevoir **une gratification** qui n'est jamais obligatoire, celle-ci est plafonnée et **ne peut s'apparenter à un salaire versé contre service rendu.**

3. Y a-t-il un lien de subordination envers l'employeur ?

Non, car le stagiaire reste, pendant toute la durée de son stage, sous la responsabilité et l'autorité de son établissement d'enseignement ou de formation.

Les différences entre salarié et stagiaire selon le Ministère du travail

« Les différences sont grandes et nombreuses ! Salarié et stagiaire sont **deux statuts distincts** : chacun a ses propres droits et obligations.

Le salarié fait partie de l'entreprise : il est lié à l'employeur par un contrat de travail (à durée indéterminée ou déterminée) par lequel il s'engage à effectuer un travail, à respecter les consignes en contrepartie de quoi, le salarié reçoit une rémunération (le salaire), bénéficie de congés…Les relations entre employeur et salarié sont régies par le code du travail (durée du travail, hygiène, sécurité, formation professionnelle, licenciement…) et par la convention (ou accord) collective applicable à l'entreprise.

[50] http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/fiche/3010.html

Le stagiaire reste quant à lui sous l'autorité de l'établissement scolaire et sous la direction d'un ou de plusieurs enseignants. Son passage en entreprise n'a qu'un but pédagogique : s'il peut être tenu d'exécuter des tâches à caractère professionnel, le stagiaire est dans l'entreprise pour apprendre et/ou observer. En conséquence, il n'a pas d'obligation de production comme les salariés. Ce qui explique notamment que le stagiaire ne doit pas recevoir de salaire ni ne peut exercer l'ensemble des droits et obligations des salariés : il ne lui est donc pas possible de prétendre à des congés payés, d'être élu représentant du personnel… aucune obligation de rendement ou d'objectif en terme de chiffre d'affaires ne peut par ailleurs être exigé de lui. En revanche, tout stagiaire, comme tout salarié, est tenu de se conformer aux règles internes de l'entreprise : horaires, discipline, règles de sécurité et d'hygiène… et ce afin de maintenir le bon fonctionnement des services. [51]»

(Source : Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité)

Si le contrat de stage n'est pas un contrat de travail, **le stage est néanmoins soumis à certaines dispositions du code du travail** :

- *Les « stagiaires rattachés à la formation professionnelle continue »* ont un statut particulier qui, comme nous l'avons vu, est défini par le Livre IX du code du travail ;

- *Les conditions de travail des mineurs* en stage sont soumises au respect du code du travail. En effet, ceux-ci, notamment s'ils ont moins de 16 ans[52], bénéficient de dispositions protectrices du code : temps de travail (interdiction du travail de nuit sauf *dérogation exceptionnelle*…), travail dangereux (machines, produits…)… S'agissant de ce dernier point la Direction Départementale du Travail et de la Formation professionnelle intervient pour délivrer les *autorisations d'usage* au vu de la conformité des machines, de l'aptitude médicale du stagiaire et de l'autorisation du moniteur d'atelier. En outre, l'entreprise doit respecter la réglementation générale en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, sous peine de voir engager sa responsabilité pénale en cas de contrôle et/ou d'accident.

- Enfin, *en cas de requalification* du contrat de stage en contrat de travail par le juge, le stage redevient soumis au respect intégral du code du travail et aux conséquences qui en découlent, comme le soulignent les développements qui suivent.

[51] *Source* : *Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, « Les stages en entreprise, guide de l'élève stagiaire », La Documentation Française, 2ème édition mise à jour, 2003, fiche n°10, p 35*

[52] Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent être accueillis dans les entreprises que dans des cas précis :
- Elèves de l'enseignement général pour des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, sous certaines conditions, pour des séquences d'observation en entreprise
- Elèves de l'enseignement alterné ou professionnel, pour des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en entreprise
- Dans tous ces cas, la signature d'une convention de stage est obligatoire.

Stage et "job d'été"

Faussement appelé "stage d'été", le job d'été est en fait un véritable travail salarié proposé à des jeunes pendant leurs vacances scolaires, notamment pour remplacer des salariés en congés payés. Le jeune exécute alors un contrat de travail, sous les ordres du chef d'entreprise et reçoit un salaire en contrepartie.

Les règles du Code du travail et des dispositions de la convention collective sont donc applicables. Quelques particularités sont cependant à souligner.

➢ **Le contrat de travail.** Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD). Obligatoirement écrit, ce contrat mentionne sa durée, le plus souvent avec une date d'échéance précise ("du 1er juillet au 14 août" par exemple) ainsi que la raison pour laquelle il a été signé (exemple : "remplacer Mme Y. durant ses congés payés").

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai.

➢ **La rémunération.** Le salaire doit être au moins égal au SMIC (7,61 €/heure au 1er juillet 2004), montant qui peut être réduit, sous certaines conditions, en fonction de l' âge (moins 20% pour les moins de 17 ans, moins 10% pour les jeunes entre 17 et 18 ans). Le stagiaire a également droit à une indemnité de congés payés (10%) versée au terme de son contrat.

En revanche, le stagiaire ne peut pas prétendre au versement de l'indemnité "de précarité" (10%) généralement due par l'employeur au salarié au terme d'un CDD.

➢ **Les droits des moins de 18 ans.** Les jeunes de moins de 18 ans peuvent être salariés même s'ils ne sont pas majeurs et à condition que leurs parents (ou tuteur) les y autorisent. Cependant les conditions de travail doivent être "allégés" : En effet, **ils ne peuvent travailler plus de 7 heures par jour, ni plus de 35 heures par semaine**, une pause de 30 minutes doit leur être accordée toutes les 4 heures ½ de travail ininterrompues et **ils ne peuvent travailler la nuit**, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.

En outre, de **14 à 16 ans**, ils peuvent effectuer un job d'été pendant leurs vacances scolaires :

- si l'inspecteur du travail autorise l'entreprise à les employer ;
- pour des travaux légers, n'entraînant pas de fatigue anormale (sont notamment interdits les travaux dangereux, insalubres…) ;
- à condition que les vacances aient une durée minimale de 14 jours et que le jeune bénéficie d'une période de repos au moins égale à la moitié des vacances.

(Source : Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité)

1.2. Le contentieux de la « requalification »

Face à une notion aussi large que celle de "stage en milieu professionnel", à l'ambiguïté de la position du stagiaire dans l'entreprise et au caractère principalement « a contrario » de la définition juridique du « contrat de stage », on pourrait s'attendre à découvrir une matière contentieuse très dense. Or, la réalité est toute autre : Si le contentieux des stages en milieu professionnel existe, **le nombre d'affaires jugées paraît infime au regard de la**

multiplicité des stages réalisés chaque année[53] par les stagiaires de la formation initiale ou ceux *rattachés à* la formation professionnelle continue.

Le contentieux concerne principalement des stages effectués auprès de certains employeurs de quelques secteurs d'activité régulièrement cités lors de nos auditions, à qui il arrive, parfois, de considérer les stagiaires comme de la main d'œuvre de second rang. Si le juge considère qu'il y a détournement du stage au profit d'un *travail dissimulé*[54], il est alors fondé à requalifier le contrat de stage en contrat de travail à part entière, avec toutes les conséquences à effet rétroactif qui en découlent : c'est le « contentieux de la requalification ».

L'action aux fins de requalification d'un contrat de stage en contrat de travail peut être introduite par les parties qui ont un « intérêt à agir » : le stagiaire, les organismes sociaux ou l'employeur. Le plus souvent, elle est introduite par le stagiaire à qui il revient, en vertu du principe selon lequel *la charge de la preuve revient au demandeur*, de démontrer l'existence du contrat de travail s'il souhaite obtenir une « requalification ». Pour cela, il doit démontrer que les 3 critères jurisprudentiels du contrat de travail[55] sont réunis (prestation de travail, rémunération et subordination juridique). Le stagiaire tentera donc d'établir, par tout moyen que rien ne l'a distingué des autres salariés de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, s'attachera à démontrer la spécificité de la relation et de l'activité confiée au stagiaire conformément aux dispositions de la convention de stage. En effet, en présence d'une convention de stage, le juge considère qu'il y a « présomption de stage » et que toute requalification passe par une destruction de cette présomption[56]. Dans tous les cas, la volonté des parties est impuissante à interdire toute requalification[57]

S'agissant d'établir l'existence d'un contrat de travail, c'est le **Conseil des Prud'hommes** qui est compétent pour connaître du litige[58] . En revanche, en l'absence de requalification, les éventuelles actions en dommages-intérêts pour non-respect des obligations mutuelles ou en responsabilité sont conduites devant le juge civil de droit commun : **tribunal d'instance ou de grande instance**[59]**.**

Dans quels cas d'espèce le juge a-t-il prononcé la « requalification » du contrat de stage en contrat de travail ? D'une manière générale, la requalification sera d'autant plus aisément obtenue que le stage ne s'effectue pas dans un cadre juridique déterminé[60]. Enfin, pour requalifier le contrat, le juge recherche dans le *comportement des parties* et dans les *conditions de réalisation du stage* toutes les spécificités qui peuvent fonder l'existence du contrat de stage, notamment le respect des clauses de la convention de stage, si elle existe[61].

[53] Auditions de l'URSSAF le 11 mai 2004 et de la DDTEFP le 30 mars 2004
[54] le travail dissimulé est un délit
[55] voir ci-dessus
[56] Revue « Liaisons Sociales –Quotidien », « Les jeunes en entreprises », supplément au n°13920 du 27 juin 2003 de Liaisons Sociales, p 14
[57] Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 octobre 1993, n°90-42.620
[58] Cour d'Appel de Rennes, 10 septembre 1987, Montfort Yann c/Jouy M.Victorine America Bar
[59] Cour de Cassation, Chambre sociale, 8 novembre 1989, n°88-45.583
[60] Cour de Cassation, Chambre sociale, 6 juillet 1981
[61] Cour de Cassation, Chambre sociale, 17 octobre 2000, n°98-40.986

La requalification a été admise dans les cas suivants :

- Le stagiaire accomplit des heures supplémentaires, effectue les mêmes tâches que les autres ouvriers employés à temps complet dans l'entreprise et ne bénéficie d'aucune formation[62] ;
- Le stagiaire a remplacé une salariée en congé maternité [63] ;
- Le stagiaire a remplacé des salariés absents ou qui ont été licenciés : l'objet du contrat de stage a été détourné[64] ;
- Absence de formation par l'entreprise et affectation exclusive du stagiaire à des prestations de travail[65] ;
- Absence de tuteur, ce qui laisse présumer que le stagiaire est traité comme un salarié puisqu'il peut travailler seul[66] ;
- Un nombre trop important de stagiaires dans l'entreprise peut faire supposer qu'il ne s'agit pas de stages (la totalité du personnel de l'établissement était composée de stagiaires !)[67]
- S'il n'est pas exclu pour une entreprise de conclure directement une *convention bilatérale de stage* aux fins de délivrer un complément de formation professionnelle à une personne, cette hypothèse présente des risques importants de requalification dans la mesure où seule la formation et non la mise en pratique d'enseignements peut être l'objet du contrat de stage. Dès lors, si la personne se voit assigner un travail dans l'entreprise, tous les éléments de la subordination juridique seront réunis ; tel fut le cas de la requalification d'un contrat de stage d'une personne engagée en qualité de stagiaire non rémunéré[68] ;
- Mineurs employés à partir de 14 ans à des travaux légers pendant les vacances scolaires[69] ;
- Stage qui s'est poursuivi au-delà de la durée prévue par la convention de stage, pendant notamment la durée des vacances scolaires, et qui a cessé de se dérouler dans le cadre d'un enseignement alterné[70] ;

En revanche, certaines conditions de travail communes avec les salariés *ne suffisent pas* à établir l'existence d'un contrat de travail, le stagiaire étant lui aussi soumis au respect de certaines obligations pendant la durée du stage[71] :

- Horaire auquel est soumis le stagiaire[72] ;
- L'accomplissement de certaines tâches professionnelles sous l'autorité de l'entreprise n'exclut pas la mise en œuvre d'une convention de stage[73] ;
- La prolongation de la durée du stage d'un commun accord entre les parties ne modifiant pas le rapport fondamental de maître à élève, il en résulte que les parties ne sont pas liées par un contrat de travail[74].
- Le stagiaire invoquant la falsification de sa convention de stage n'établit pas l'existence d'un contrat de travail dès lors que la falsification n'est pas *établie et qu'il existe une*

[62] Cour de Cassation, Chambre sociale, 6 juillet 1993, n°91-41.540
[63] Cour de Cassation, Chambre sociale, 1er avril 1992, n°90-42.493
[64] Cour d'Appel de Rennes, 10 septembre 1987 et Cour d'Appel de Douai, 14 octobre 1988
[65] Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 octobre 1993. N°90-42.620
[66] Cour d'Appel de Douai, 18 novembre 1988
[67] Cour d'Appel de Douai, 30 septembre 1988
[68] Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 octobre 1993, n°90-42.620
[69] Cour de Cassation, Chambre sociale, 07 mai 1991, n°1738
[70] Cour de Cassation, Chambre sociale, 15 novembre 1990, n°4207
[71] confidentialité, respect du règlement, secret professionnel, règles de sécurité...
[72] Cour d'Appel de Dijon, 30 juin 1989, SARL BPIRc/Crausaz
[73] Cour de Cassation, Chambre sociale, 17 octobre 2000, n°98-40.986
[74] Cour de Cassation, Chambre sociale, 14 novembre 2000, n°98-42.551

convention de stage entre un établissement dont le stagiaire est resté l'élève et l'entreprise[75].

➢ Conséquences de la requalification

La requalification d'un contrat de stage en contrat de travail est rare, toutefois, lorsqu'elle est prononcée par le juge, ses conséquences sont importantes pour le salarié comme pour l'employeur :

→ Les conséquences de la requalification **pour le salarié** :

- La requalification du contrat de stage en contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à *un rappel de salaire* depuis le début du stage. S'y ajoute le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à la qualité de salarié, tel que le droit aux congés payés. En effet, s'il s'agit d'un contrat de travail, le salarié relèvera des règles protectrices du code du travail, ce qui emporte notamment pour conséquence, en matière de rémunération, l'application de la réglementation du SMIC et la remise d'un bulletin de paie. Il bénéficiera également des dispositions des conventions et accords collectifs du travail applicables à l'entreprise. En outre, la rémunération qui lui sera versée sera soumise en tant que salaire aux prélèvements sociaux et fiscaux dans les conditions de droit commun.

- Par ailleurs, et bien que le contrat de stage soit passé pour une durée déterminée, *la requalification pourra être effectuée sur la base d'un contrat à durée indéterminée (CDI),* les conditions de forme relatives au contrat à durée déterminée(CDD) et les motifs de recours n'étant pas réunis. C'est ainsi que les juges, après avoir constaté que le stagiaire était intégré dans un service organisé et exécutait les tâches normales d'un emploi dans l'entreprise, sans bénéficier d'aucune formation, ont pu décider qu'un contrat de travail s'était substitué dès l'origine au stage non rémunéré prévu par les parties.

- Enfin, il résulte de ce qui précède que le stagiaire requalifié en salarié sous CDI est fondé à introduire une action judiciaire visant à requalifier la fin du stage en *licenciement sans cause réelle et sérieuse*.

→ Les conséquences de la requalification **pour l'employeur** :

- *Redressements fiscaux* (Trésor Public) *et sociaux* (URSSAF) liés à la requalification du contrat de stage en contrat de travail ;

- Condamnation par le *juge pénal* pour délit de travail dissimulé et éventuellement inscription au Bulletin judiciaire n°2 du Casier Judiciaire[76] ;

- Condamnation pour *conditions de travail contraire à la dignité de la personne*[77].

Au plan pénal, dans une affaire qui concernait des élèves hôteliers en BTS effectuant un stage obligatoire dans un hôtel[78], un employeur a été reconnu coupable du délit de rétribution par abus de vulnérabilité et de dépendance sur le fondement de l'article 225-13 du Code Pénal et condamné à quatre mois de prison et 7500 € d'amende, auxquels se sont ajoutées deux

[75] Cour de Cassation, Chambre sociale, 3 octobre 1991, n°88-41.931
[76] Cette inscription peut avoir pour conséquence d'interdire à l'employeur d'être candidat à un marché public.
[77] Liaisons Sociales « les jeunes en entreprises », juin 2003, p 15
[78] Chambre criminelle de la Cour de Cassation, 3 décembre 2002, n°02.81.453.

condamnations pour paiement des salaires inférieurs au SMIC et non-paiement des heures supplémentaires. En l'espèce, les stagiaires étaient placés à l'égard de l'employeur dans un état de subordination juridique et de totale dépendance. Ils travaillaient de nuit afin de tenir la réception de l'hôtel de 23 heures à 7 heures, sept jour sur sept, pour une durée de travail hebdomadaire comprise entre 56 et 63 heures, leur rémunération étant de 268.31 € pour 190h.

De l'avis des juges, les stagiaires ont été affectés à des tâches normales dans l'entreprise, en étant intégrés dans les services organisés. *Les tâches effectuées par ces stagiaires n'étaient pas spécifiques mais similaires à celles confiées aux salariés*. Ils ont, de fait, exercé une activité professionnelle productive pour l'entreprise, sans recevoir de formation distincte. Il s'agissait bien d'un contrat de travail et leur salaire ne pouvait être inférieur au minimum légal. Si les condamnations sur le fondement de l'article 225-13 du Code Pénal pour conditions contraires à la dignité de la personne sont jusqu'à présent peu nombreuses, cet arrêt apparaît tout de même intéressant dans la mesure où il met l'accent sur les conditions de travail des stagiaires.

CODE PENAL[79]
(Partie Législative)
Article 225-13

"Le fait d'obtenir d'une personne, dont **la vulnérabilité ou l'état de dépendance** sont apparents ou connus de l'auteur, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende".

CODE PENAL[80]
(Partie Législative)
Article 225-14

"Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à **des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine** est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende".

- Condamnation pour discrimination

En vertu du code du travail et du code pénal, nul stagiaire ne peut faire l'objet de discrimination.

[79] http://www.legifrance.gouv.fr/ (07/09/2004)
[80] http://www.legifrance.gouv.fr/ (07/09/2004)

CODE DU TRAVAIL
(Partie Législative)
Article L122-45

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement **ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise**, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.
Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.
Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.
En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, **à un stage ou à une période de formation en entreprise** présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.
Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »[81]

- Protection contre le harcèlement sexuel

Comme pour les salariés, les stagiaires bénéficient des dispositions du Code du Travail et du Code Pénal relatives au harcèlement sexuel dont ils pourraient être victimes.

CODE DU TRAVAIL
(Partie Législative)
Article L122-46

« Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, **à un stage ou à une période de formation en entreprise** ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.
Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.
Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit[82]. »

[81] http://www.legifrance.gouv.fr/ (7/09/2004)
[82] http://www.legifrance.gouv.fr/ (7/09/2004)

1.3. L'importance de la convention de stage

Pour prévenir les risques contentieux, le plus sûr moyen de sécuriser juridiquement leurs relations est la signature systématique, par toutes les parties, d'une convention de stage aussi claire et précise que possible dans son contenu. Nous venons de voir en effet que le premier réflexe du juge, lorsqu'il doute de la nature juridique du contrat de stage, est dans un premier temps de rechercher l'existence d'une convention de stage puis, dans un second temps, de contrôler le respect de son contenu. Ainsi, **la simple existence d'une convention de stage suffit à emporter une « présomption de stage ».**

La conclusion d'une convention de stage est-elle obligatoire ? Quelles sont les parties signataires ? Quel doit être le contenu de la convention de stage ?

1.3.1. Sauf exception, la conclusion d'une convention de stage reste facultative mais elle est toutefois fortement recommandée

Selon le Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité *« la convention de stage est un document écrit définissant les conditions juridiques (c'est à dire les droits et obligations de chacun), financières (versement ou non d'une gratification au stagiaire, prise en charge de ses frais…) et pédagogiques (activités exercées par le stagiaire, emploi du temps…) du stage »*.

Rares sont aujourd'hui les structures de formation qui envoient leurs élèves en stage sans la couverture d'une convention de stage tripartite signées par elles-mêmes, le stagiaire et/ou son représentant légal, et l'entité professionnelle accueillante. Pourtant, les recueils juridiques consacrés aux stages en milieu professionnel sont formels : **la conclusion d'une convention de stage reste facultative par principe**. Ce qui ne laisse pas d'étonner quand on connaît les risques de requalification juridique qui pèsent sur le contrat de stage[83].

Toutefois, par voie d'exception, cette convention de stage tripartite est *obligatoire* dans les cas suivants :
- Le stagiaire est âgé de **moins de 16 ans**[84]**,**
-*ou* le stage revêt un **caractère obligatoire**[85] pour l'obtention d'un diplôme ou est inscrit au programme d'enseignement[86].

Même si, par principe, aucune réglementation n'impose la signature d'une convention de stage (la seule conséquence directe de cette absence de convention étant que le stage va être considéré comme non obligatoire et que son régime en matière de cotisations sociales sera moins avantageux pour l'entreprise), **il est en toute hypothèse, fortement recommandé de conclure systématiquement une convention ou « contrat » de stage pour formaliser la présence du stagiaire, y compris (et surtout) en cas de stage facultatif.**

[83] Voir ci-dessus
[84] Mémo Social 2003, Liaisons Sociales, édition 2003, page 971, paragraphe 1877 et article L 211-1 du code du travail ;
[85] Les stages sont obligatoires lorsqu'ils sont intégrés à la formation suivie ou nécessaires à l'obtention du diplôme préparé. Sont ainsi concernés les élèves et étudiants de l'enseignement professionnel et technologique préparant un CAP, BEP, Bac professionnel ou technologique, BTS, DUT, diplôme d'école de commerce ou encore DESS, diplôme d'ingénieur...
[86] Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, « Les stages en entreprise, guide de l'élève stagiaire », La Documentation Française, 2ème édition mise à jour, 2003, p 21

En effet, la signature d'une convention de stage, de manière systématique permettra au milieu professionnel accueillant :

- de définir l'objectif du stage et de le distinguer d'un contrat de travail ;
- de rendre plus difficile la requalification du stage en fixant les conditions de son organisation
  (si elles sont respectées par la suite…) ;
- de prévenir toutes les difficultés liées au déroulement du stage.

Pour conclure, il est donc possible d'affirmer qu'**en matière de stage**, **la prévention passe par la convention.**

1.3.2. Les parties signataires de la convention de stage

La convention de stage est conclue entre un établissement de formation (dirigeant de l'établissement d'enseignement ou du centre de formation), le stagiaire et/ou son représentant légal et le milieu professionnel accueillant (représentant légal de l'entreprise, l'administration, l'association…). Comme il a déjà été signalé, s'il n'est pas exclu de conclure directement une convention de stage avec un stagiaire aux fins de lui délivrer un complément de formation professionnelle, cette hypothèse présente des risques importants de requalification, dans la mesure où l'objet de la convention de stage est *la mise en pratique* d'enseignements[87].

De manière facultative, les professeurs concernés de la structure de formation et le maître de stage (tuteur) peuvent également apposer leur signature sur la convention, attestant ainsi qu'ils ont pris connaissances des modalités d'organisation du stage.

1.3.3. Le contenu de la convention de stage

La convention de stage est de forme libre. Toutefois, la grande majorité des établissements scolaires ou universitaires et des organismes formations dispose de **modèles types** précisant les objectifs et les modalités du stage ainsi que les droits et obligations de chacune des parties. D'une manière générale, pour ce qui concerne les stages de formation initiale et selon le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité[88], la convention doit *au moins* comporter des informations sur :

- l'objectif du stage (mise en pratique des connaissances, observation…), sa nature et sa durée ;
- la couverture contre les accidents du travail et l'assurance responsabilité civile du stagiaire ;
- l'engagement de l'entreprise à respecter le programme de stage, et celui du jeune à se conformer aux règles de l'entreprise (discipline, sécurité, secret professionnel…) ;
- le principe ou non d'une gratification à verser au stagiaire, les modalités de la prise en charge de ses frais ;
- les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la validation du stage (rapport de stage, jury d'évaluation…) ,
- une annexe financière et une annexe pédagogique peuvent éventuellement compléter le texte principal de la convention.

[87] Mémo Social 2003, Liaisons Sociales, édition 2003, page 971, paragraphe 1878
[88] Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, « Les stages en entreprise, guide de l'élève stagiaire », La Documentation Française, 2ème édition mise à jour, 2003, p 23

Les établissements scolaires ont en leur possession des **modèles de convention type**, qu'ils peuvent adapter selon les cas. Parmi les modèles existants figure celui réservé à la formation en milieu professionnel des élèves de lycées professionnels (CAP, BEP, baccalauréat professionnel). (Voir en annexe la convention type recommandée par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité).

Pour les stages des élèves de l'enseignement secondaire, les administrations de tutelle (Education Nationale, Agriculture, Mer) fournissent aux établissements des conventions types aux références et au contenu précis en recherchant la sécurité juridique maximum, notamment en matière de responsabilité de chacune des parties. Ainsi, par exemple, pour ce qui concerne les stages réalisés par les élèves des établissements de l'enseignement secondaire de l'Éducation Nationale dépendant de l'Académie de Rennes, **la Cellule Académique des Relations avec les Entreprises (CARE)** de la Direction Académique aux Enseignements Techniques (DAET), malgré des moyens limités en personnel[89], fournissent aux établissements des modèles de convention de stage pour leur précision juridique et pédagogique qui sont des exemples au plan national.

D'une manière beaucoup plus détaillée, **la revue « Liaisons sociales »,** spécialisée en droit social, recommande de faire figurer dans la convention de stage les éléments suivants[90] :

- **Le nom et l'adresse** des trois parties (entité professionnelle accueillante, stagiaire, établissement de formation) ;
- **L'objet du contrat** de stage (mise en œuvre d'enseignements, acquisition de compétences, découverte d'un métier ou d'une profession, réalisation d'une mission…)
- **Le cadre** dans lequel se déroule le stage pratique (nature de la formation, dispositif juridique…) ;
- **Les dates et la durée** du stage ;
- Le nom de la **personne chargée du suivi** du stagiaire et son rôle ;
- Le **statut** auquel est soumise la personne pendant le stage pratique et notamment le fait de savoir comment est assurée la protection en matière d'accidents du travail ;
- Les délais et procédures à respecter en matière **d'accidents du travail ou de maladie** ;
- Le principe et/ou le montant d'une ***gratification ;***
- Les éventuels **avantages en nature** qui seront consentis au stagiaire (tickets repas par exemple) et la manière dont seront pris en charge, s'il y a lieu, les **frais professionnels** ;
- Les **horaires** auxquels est astreint le stagiaire ;
- **L'assurance en responsabilité civile** pour les dommages que le stagiaire pourrait occasionner pendant son séjour dans l'entreprise (destruction involontaire de fichiers informatiques, bris de matériel…)[91] ;
- Le principe de l'application des dispositions du **règlement intérieur relatives à l'hygiène et à la sécurité** ainsi qu'à la circulation dans les locaux et l'utilisation du matériel ;
- La fixation de **règles disciplinaires** particulières en cas de difficultés (possibilité d'interruption du stage, avertissement de l'établissement de formation, mise à pied…) ou le renvoi au règlement intérieur pour ces questions[92] ;

[89] La Cellule Académique des Relations avec les Entreprises de l'Académie de Rennes est seulement composée de deux personnes dont la compétence s'étend sur l'ensemble des établissements scolaires de l'académie.
[90] Revue « Liaisons Sociales –Quotidien », « Les jeunes en entreprises », supplément au n°13920 du 27 juin 2003 de Liaisons Sociales, p 14
[91] La charge de l'assurance peut peser sur l'établissement de formation ou l'entreprise. A défaut de stipulation expresse, l'entreprise qui a le stagiaire sous sa garde, n'aura aucun recours contre l'établissement de formation, mais pourra en avoir un envers le stagiaire si elle démontre une faute.

- Les modalités du **suivi du déroulement du stage** (documents de liaison, réunions, visites du formateur...) ;
- **Les engagements particuliers du stagiaire** (confidentialité, exploitation des résultats, discrétion, propriété des créations éventuelles…) ;
- Les modalités **d'évaluation du stage**.

Cette liste n'est pas exhaustive, mais elle est susceptible de sécuriser juridiquement la plupart des stages en milieu professionnel si le contenu de la convention s'y réfère[93].

Préconisation à destination de l'État en région : **Renforcer la sécurité juridique des acteurs des stages en milieu professionnel en prévoyant systématiquement la conclusion d'une convention de stage tripartite la plus claire et précise possible.**

2. Le régime juridique social et fiscal des stages en milieu professionnel

Parce que sa nature diffère de celle du "contrat de travail", le "contrat de stage" bénéficie d'un régime juridique social et fiscal particulier. La complexité de ce régime est liée à la diversité de la nature et des statuts des stages en milieu professionnel.

Là encore, il apparaît indispensable de rechercher une clarification tant du régime social (2.1.) que du régime fiscal (2.2.) des stages en milieu professionnel.

2.1. Le régime social des stages en milieu professionnel

A notre connaissance, c'est l'U.R.S.S.A.F.[94], qui dans sa fonction première de recouvrement des ressources de la sécurité sociale, a mené l'analyse la plus fine et actualisée des régimes juridique et social applicables aux stages en milieu professionnel. Elle communique d'ailleurs assez largement sur le sujet en diffusant des plaquettes d'information destinée aux entreprises et autres milieux professionnels employeurs accueillants.

La description détaillée du régime des cotisations sociales patronales et salariales applicables aux différents stages en milieu professionnel pourrait presque, compte tenu de sa complexité, mériter à elle seule la rédaction d'un rapport sur le sujet. Aussi, même si notre approche n'exclut pas la précision, nous chercherons essentiellement à présenter ici les grandes catégories qui fondent les principaux régimes sociaux applicables selon la nature du stage, ses modalités et le statut du stagiaire.

[92] En dernier ressort, le pouvoir disciplinaire appartient au chef de l'établissement de formation qui reste le principal responsable du stagiaire au niveau juridique. En effet, le stagiaire n'est pas placé, contrairement à un salarié, en situation de subordination juridique vis à vis de l'employeur accueillant.
[93] Voir aussi Mémo Social 2003, Liaisons Sociales, édition 2003, pp 971-972, paragraphe 1879
[94] par le biais notamment de la Direction de la Réglementation, du Recouvrement et du Service de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS)

Afin de déterminer la protection sociale applicable et l'assiette des cotisations sociales, l'URSSAF[95] distingue quatre grandes catégories de stage :

- les stages des élèves et étudiants à caractère *obligatoire* ;
- les stages des élèves et étudiants à caractère *non obligatoire* ;
- les stages des personnes dont le statut est celui des « stagiaires de la formation professionnelle continue » ;
- les stages des étrangers et les stages à l'étranger.

A l'intérieur de chacune de ces quatre grandes catégories, le régime social diffère selon d'autres critères tels que notamment :

- le montant de la gratification versée au stagiaire le cas échéant,
- les modalités de couverture du risque accident du travail.

Selon ces différents critères dont le premier est de savoir si le stage est obligatoire ou non, l'URSSAF peut ainsi calculer la nature et le montant des cotisations dues par l'employeur ou l'établissement d'enseignement. Ce montant varie de **l'exonération totale à l'assujettissement intégral.**

2.1.1. Les cotisations dues lors des *stages obligatoires* dans le cadre d'une scolarité

En premier lieu, il faut distinguer selon que le stagiaire perçoit une gratification inférieure ou égale à 30% du SMIC ou supérieure à ce seuil.

a) Stagiaires non rémunérés ou percevant une gratification inférieure ou égale à 30% du SMIC

En cas de stage obligatoire, le stagiaire n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise[96], quel que soit le montant de la gratification. Deux cas de figure se présentent : soit le stagiaire est couvert pour risque accidents du travail par l'établissement d'enseignement soit il ne l'est pas.

❑ Stagiaires couverts pour le risque accidents du travail par son établissement d'enseignement

⇨ Aucune contribution n'est due par l'entreprise d'accueil : **l'exonération est totale.**

❑ Stagiaires non couverts pour le risque accidents du travail par son établissement

⇨ Les gratifications et les avantages en nature alloués à l'occasion du stage ne sont pas soumis à cotisations et contributions *salariales.* Toutefois, l'entreprise est tenue au versement de l'ensemble des **cotisations patronales** sur la valeur de la formation professionnelle, égale à **25% du SMIC** en vigueur. En cas de mois incomplet, l'assiette mensuelle est fractionnée par trentième.

[95] Audition de l'URSSAF de Rennes le 11 mai 2004, MM Gillet et Bazin
[96] Le terme "entreprise" est à considérer au sens large de "milieu professionnel accueillant"

b) Stagiaires percevant une gratification supérieure à 30% du SMIC

Lorsque le seuil des 30% du SMIC est dépassé, la gratification et les avantages en nature alloués au stagiaire sont *assimilés à une rémunération* et doivent être soumis aux **cotisations et contributions sociales dans les conditions du droit commun.**

Le tableau suivant synthétise les obligations des employeurs en matière de cotisations.

Tableau de synthèse
Obligations des employeurs en matière de cotisations

Stages obligatoires	Gratification allouée par l'entreprise d'accueil	Cotisations – Nature et assiette
Risque accident du travail couvert par l'établissement d'enseignement	Aucun avantage en nature ou gratification inférieure ou égale à 30% du SMIC ou avantage en nature seul inférieur ou égal à 30% du SMIC.	Aucune cotisation.
	Gratification supérieure à 30% du SMIC.	Ensemble des cotisations patronales et salariales sur la totalité de la gratification y compris CSG et CRDS.
	Avantages en nature supérieurs à 30% du SMIC.	Aucune cotisation salariale due - Cotisations patronales dues sur la valeur des avantages en nature.
	Gratification et avantages en nature supérieurs à 30% du SMIC.	Ensemble des cotisations patronales et salariales sur la totalité de la gratification et avantages en nature y compris CSG et CRDS.
Risque accident du travail non couvert par l'établissement d'enseignement	Aucun avantage en nature ou gratification inférieure ou égale à 30% du SMIC ou avantage en nature seul inférieur ou égal à 30% du SMIC.	Cotisations patronales de Sécurité sociale sur la valeur forfaitaire de la formation professionnelle (25% du SMIC).
	Gratification supérieure à 30% du SMIC.	Ensemble des cotisations patronales et salariales sur la totalité de la gratification y compris CSG et CRDS.
	Avantages en nature supérieurs à 30% du SMIC.	Cotisations patronales de Sécurité sociale sur la valeur forfaitaire de la formation professionnelle (25% du SMIC) plus les avantages en nature.
	Gratification et avantage en nature supérieurs à 30% du SMIC.	Ensemble des cotisations patronales et salariales sur la totalité de la gratification et avantages en nature y compris CSG et CRDS.

** SMIC en vigueur au 1er janvier de chaque année*
** Exclus du calcul des 30% : Trajets – Frais professionnels (conformes à l'arrêté du 26.05.1975)*
** Inclus dans le calcul des 30% : Hébergement - Nourriture*
(les A.N. peuvent être en partie exclus des 30% en cas de stage éloigné nécessitant une double domiciliation)

(Source : Étude ACOSS – DIRRES)

2.1.2. Les cotisations dues dans le cas de *stages non obligatoires*

Si le stage est facultatif, le régime des cotisations sociales change. *C'est le montant de la gratification* qui est ici pris en compte pour déterminer les modalités d'assujettissement aux cotisations. Le seuil est ici fixé à 25% du SMIC.

a) Stagiaire non rémunéré ou percevant une gratification inférieure ou égale à 25% du SMIC

Dans ce cas, seules les cotisations patronales de Sécurité Sociale sont dues par l'employeur, y compris le risque accident du travail, sur la valeur de la formation professionnelle égale à 25% du SMIC, majorées éventuellement des avantages en nature. En cas de mois incomplet, la valeur de la formation professionnelle est fractionnée par trentième.

b) Stagiaire percevant une gratification supérieure à 25% du SMIC

En cas de dépassement du seuil de 25% du SMIC, la gratification et les avantages en nature alloués au stagiaire sont assimilés à une rémunération et doivent être soumis aux cotisations et contributions sociales dans les conditions de droit commun.

Stage facultatif, protection sociale et responsabilité civile

En situation de stage "libre", c'est-à-dire ni obligatoire, ni organisé à l'initiative de l'établissement scolaire, lequel n'a donc pas signé de convention de stage avec le stagiaire et l'entreprise.

En cas de maladie, le stagiaire est couvert par la Sécurité sociale, soit en tant qu'étudiant, soit en tant qu'ayant-droit (père, mère…), voire, dans certains cas, au titre de la CMU (Couverture Maladie Universelle). Le risque "accident du travail" est quant à lui pris en charge par l'entreprise d'accueil.

Le stagiaire doit par ailleurs s'assurer au titre de la responsabilité civile, auprès de sa mutuelle étudiante ou d'une compagnie d'assurance "classique".

(Source : Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité)

Obligations des employeurs en matière de cotisations

STAGES NON OBLIGATOIRES	Part Salariale	Part Patronale	CSG CRDS
Pas de rémunération Pas d'avantage en nature (A.N.)	NON	Sur la base de 25% du SMIC	NON
Gratification inférieure ou égale à 25% du SMIC* (y compris A.N.)	NON	Sur la base de 25% du SMIC + A.N.	NON
Avantage en nature seul inférieur ou égal à 25%	NON	Sur la base de 25% du SMIC augmentée du montant des A.N.	NON
Gratification supérieure à 25% du SMIC* (y compris A.N.)	OUI sur la totalité de la rémunération y compris A.N.	OUI sur la totalité de la rémunération y compris A.N.	OUI sur la totalité de la rémunération y compris A.N.

** SMIC en vigueur au 1er janvier de chaque année*
** Exclus du calcul des 25% : Trajets – Frais professionnels*
** Inclus dans le calcul des 25% : Hébergement - Nourriture*
(les A.N. peuvent être en partie exclus des 25% en cas de stage éloigné nécessitant une double domiciliation)
(Source : Étude ACOSS – DIRRES)

2.1.3. Les cotisations dues lors de l'accueil de stagiaires placés sous « statut de la formation professionnelle continue »

D'une manière générale, le statut du stagiaire de la formation professionnelle, prévu par le livre IX du code du travail, est acquis dès l'entrée en formation et tout au long du stage ou des modules de formations suivis. Pendant la période de stage pratique en entreprise, le jeune conserve la qualité de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré par l'État, la Région ou les Assedic, il reste attaché à la structure de formation conventionnée ou agréée par l'État ou la Région qui est maître d'œuvre du stage durant le parcours de formation.

Ce statut, comme nous l'avons déjà signalé, bénéficie à l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits dans les stages de formation organisés par l'État ou la Région au titre de la politique de l'emploi.

Les mesures de protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle font l'objet des articles L 962-1 à L 962-4 du code du travail :

⇨ Sauf cas particulier[97], toute personne qui suit une période en milieu professionnel rattachée à la formation professionnelle continue (demandeur d'emploi ou salarié) est obligatoirement affiliée à un régime de Sécurité sociale.

⇨ **La protection sociale des stagiaires est assurée par l'État ou la Région**, qui verse les cotisations forfaitaires. Aucune retenue n'est effectuée à la charge du stagiaire.

[97]Exemple de cas particulier : La protection sociale des fonctionnaires et agents de l'État placés en disponibilité ou en congé pour formation professionnelle est déterminée par le statut de la fonction publique et par la circulaire interministérielle du 11 janvier 1983.

2.1.4. Le cas particulier des stagiaires étrangers et des stagiaires à l'étranger[98]

Le champ de la présente étude n'incluait pas initialement les stages réalisés à l'extérieur du territoire national. Pourtant, compte tenu du développement exponentiel de ces derniers, notamment chez les étudiants, quelques éléments de références sur la protection sociale des stagiaires à l'étranger seront présentés ici. L'ouverture internationale n'est pas unilatérale et la France accueille, elle aussi, de plus en plus de stagiaires étrangers sur le territoire de ses régions : quelle est leur protection sociale ?

a) Les stages à l'étranger des étudiants Français

Quelle est la protection sociale des stagiaires français à l'étranger ? Nous ne traiterons ici que du **risque maladie**, la couverture de ce dernier étant sans doute le premier des soucis de l'ensemble des stagiaires.

D'une manière générale, la couverture sociale des stagiaires français à l'étranger dépend de la législation du pays d'accueil et des accords internationaux conclus avec ce dernier, ainsi que du caractère rémunéré ou non du stage.

Pour traiter ce point nous nous appuyons sur des informations disponibles sur le site Internet de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés : www.ameli.fr auquel nous renvoyons pour tout approfondissement ou actualisation du tableau récapitulatif présenté ci-après.

[98] Voir sur ce point le rapport du CESR « Jeunes et ouverture internationale », rapporteur M.Jean Paul MARTIN, mai 2001

Couverture maladie des stagiaires français réalisant un stage à l'étranger d'après la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés[99]

Cas de figure	*Observations*	*Autres critères*	*Couverture maladie applicable*
Stages *non rémunérés* en entreprise	Doivent obligatoirement figurer au programme des études, mettre en pratique l'enseignement dispensé et avoir une durée inférieure ou égale à 12 mois	Espace Economique Européen (EEE)[100] ou Suisse	➔ *carte européenne d'assurance maladie* à demander par l'étudiant à son organisme national d'assurance maladie avant le départ ➔ prise en charge sur place des dépenses de santé effectuée selon la législation sociale et les formalités en vigueur dans le pays d'accueil ➔ En cas d'accident du travail pendant le stage, 2 cas : 1. *Il existe une convention de stage* entre l'entreprise d'accueil et l'université : prise en charge des soins médicaux par la sécurité sociale du pays d'accueil ou, à défaut, prise en charge par le régime français de sécurité sociale 2. *Il n'existe pas de convention de stage* : absence de couverture contre les risques accidents du travail et maladie professionnelle (AT-MP).Voir dispositions applicables dans le pays d'accueil ou souscrire assurance privée.
		Hors EEE	➔ En cas de soins médicaux, règlement des frais sur place par le stagiaire et remboursement sur pièces justificatives par l'assurance maladie française au retour, sur la base des tarifs forfaitaires français. ➔ En cas d'accident du travail, 2 cas : 1. *Il existe une convention de stage* entre l'entreprise d'accueil et l'université : prise en charge des soins médicaux par la sécurité sociale du pays d'accueil ou, à défaut, prise en charge par le régime français de sécurité sociale 2. *Il n'existe pas de convention de stage* : absence de couverture contre les risques accidents du travail et maladie professionnelle (AT-MP).Voir dispositions applicables dans le pays d'accueil ou souscrire assurance privée.
Stages *rémunérés* en entreprise		Stage effectué pour le compte d'une entreprise étrangère	➔ Le stagiaire doit être affilié et cotiser au régime de sécurité sociale du pays d'accueil. ➔ La protection sociale dépend de la législation du pays d'accueil ➔ Possibilité de verser une cotisation complémentaire à la Caisse des Français à l'Étranger (CFE)

[99] http://www.ameli.fr/39/DOC/693/fiche.html, 25 août 2004 (site de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés)
[100] EEE : 25 Etats membres de l'Union Européenne + Iceland +Liechenstein + Norvège

Cas de figure	*Observations*	*Autres critères*	*Couverture maladie applicable*
		Stage effectué pour le compte d'une entreprise française	➔ Le stage est assimilé à un détachement professionnel ➔ L'employeur français doit accomplir les formalités prévue dans ce cas auprès de l'organisme d'assurance maladie. Pendant la durée du stage, il verse les cotisations au régime français d'assurance maladie. ➔ Le stagiaire est affilié au régime français de sécurité sociale et bénéficie, sous réserve de remplir les conditions d'ouvertures de droits applicables aux salariés, des prestations de ce régime : remboursement des soins médicaux, indemnités journalières en cas d'arrêt de travail…
Stages en entreprise au Québec	Stage non rémunéré au Québec, obligatoire dans le cadre des études et limité à 6 mois		➔ L'étudiant reste inscrit dans son université française ➔ L'université française doit compléter le formulaire SE 401-Q-104 à demander par l'étudiant à sa caisse d'assurance maladie ➔ L'étudiant est dispensé d'adhérer au régime de sécurité sociale du Québec mais doit quand même, à son arrivée, s'inscrire auprès de la Régie de l'assurance maladie au Québec ➔ L'étudiant stagiaire bénéficie pour lui et ses ayants-droit des prestations prévues par la législation québécoise

b) Les stages des stagiaires étrangers en France

De quelle protection sociale bénéficient *les stagiaires étrangers* accomplissant un stage en France ?

Avant de détailler les différents cas de figure dans un tableau récapitulatif, il faut, en préambule, rappeler **le principe de territorialité des législations** repris en droit français par l'article L.311-2 du code de la Sécurité Sociale (voir encadré ci-dessous).

CODE DE LA SECURITE SOCIALE
(Partie Législative)
Article L311-2

« Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat [101] *».*

En application de ce principe, toute personne travaillant sur le territoire national, quelle que soit sa nationalité, à quelque titre ou dans quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, relève du droit national du pays d'accueil. Il s'agit d'un principe inscrit dans le *droit communautaire européen* qui prévoit que *« la personne qui exerce son activité sur le territoire d'un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat, même si elle réside sur le territoire d'un autre Etat membre ou si l'entreprise qui l'occupe a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre Etat membre »*[102]. Il résulte de ces principes que seul le lieu effectif d'exercice de l'activité compte.

Selon l'URSSAF[103] qui a besoin de connaître précisément l'assiette des cotisations sociales applicables suivant les différents cas de figures, il faut distinguer d'une part les stagiaires ressortissants de l'Union européenne ou d'un état ayant conclu une convention bilatérale avec la France en matière de sécurité sociale et, d'autre part, les stagiaires non ressortissants de l'Union européenne ou ressortissants d'un Etat n'ayant pas conclu de convention bilatérale avec la France en termes de sécurité sociale. Enfin, l'URSSAF évoque le cas particulier des stagiaires "aides familiaux étrangers" (jeunes "au pair") dont le statut est hybride.

[101] http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleArticleCode
[102] Règlement CEE n°1408-71 du 14 juin 1971, article 13-2
[103] Documentation remise lors de l'audition de l'URSSAF de Rennes le 11 mai 2004

Régime social des stagiaires étrangers effectuant un stage en France d'après l'URSSAF[104]

Situation du stagiaire étranger	*Régime social*	*Observations*
Stagiaires ressortissants d'un pays n'appartenant pas à l'Union européenne et n'ayant pas conclu une convention bilatérale avec la France	➔ La législation française de sécurité sociale s'applique. ➔ Pour les cotisations sociales, c'est le régime des stages non obligatoires des étudiants français qui s'applique : ❑ Gratification <= 25% du SMIC : l'employeur est soumis aux seules cotisations patronales ❑ Gratification > 25% du SMIC : toutes les cotisations sociales sont dues (salariales et patronales)	L'étudiant étranger doit effectuer un « stage de perfectionnement »
Stagiaires ressortissants d'un pays de l'Union européenne ou d'un pays ayant conclu une convention bilatérale avec la France	➔ 1er cas : le stagiaire est maintenu à la législation de son Etat d'origine : ❑ le principe de territorialité ne s'applique pas, aucune cotisation sociale n'est due par les employeurs français. ➔ 2ème cas : le stagiaire n'est pas maintenu à la législation de son Etat d'origine : ❑ la législation française s'applique comme pour les stagiaires français	❑ D'après la CNAMTS[105], les stagiaires étrangers réalisant un stage dans le cadre de la formation professionnelle continue sont assimilés à des travailleurs salariés détachés et bénéficient donc de la protection prévue en cas de *détachement* dans le cadre des instruments internationaux. ❑ En revanche, la réglementation européenne[106] ne prévoit pas de dispositions particulières pour ces derniers qui peuvent donc être considérés comme des étudiants ou comme des travailleurs.
Stagiaires « aides familiaux » étrangers (JH ou JF « au pair »)	➔ Les stagiaires « aides familiaux étrangers » sont couverts par l'assurance maladie-maternité et par l'assurance accidents du travail. Ils doivent donc être immatriculés à la CPAM de leur lieu de résidence et être déclarés à l'URSSAF compétente, comme les employés de maison. ➔ La famille d'accueil acquitte les cotisations patronales ➔ Aucune cotisation pour le stagiaire	Les stagiaires « aides familiaux » ne sont placés ni sous le régime du contrat de stage, ni sous celui du contrat de travail. C'est un contrat *sui generis* dit « contrat d'engagement ».

[104] Documentation remise lors de l'audition du 11 mai 2004 (ACOSS)
[105] CNAMTS, DGR n°61/95 du 27 juin 1995
[106] Règlement CEE n°1408-71 du 14 juin 1971

2.2. Éléments sur le régime fiscal *des stages en milieu professionnel*

Le principe est le suivant : **pour qu'il y ait avantage fiscal, le stage doit avoir un caractère obligatoire**. Dans ce cas et dans ce cas seulement, le stagiaire et l'employeur accueillant peuvent bénéficier de déductions ou d'exonérations fiscales.

2.2.1. Les avantages fiscaux du stagiaire en stage obligatoire

Le principal avantage fiscal du stagiaire concerne sa **gratification**. En effet, sous certaines conditions, celle-ci n'est **pas imposable** et ne doit donc pas être déclarée pour l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP). Ces conditions *cumulatives* sont les suivantes :

1- le stage doit faire partie du programme de l'école ou des études,
2- le stage est prévu par le règlement de l'école ou nécessaire à l'obtention d'un diplôme et revêt un caractère obligatoire.

Si l'une de ces deux conditions n'est pas remplie, l'ensemble de la gratification est soumise à l'impôt sur le revenu. Dès lors, on en déduit que les gratifications perçues par les élèves ou étudiants réalisant des stages facultatifs, même couverts par une convention tripartite, doivent être déclarées et entrent dans la catégorie des ressources imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

2.2.2. Les principaux avantages fiscaux de l'employeur accueillant le stagiaire en stage obligatoire

- ***Exonération partielle de la taxe d'apprentissage***

L'employeur qui accueille des stagiaires peut être exonérée d'une partie de sa taxe d'apprentissage en déduisant des sommes forfaitaires fixées selon un barème officiel. Ces sommes, variables selon le niveau de formation du stagiaire sont revalorisées chaque année.

Pour pouvoir bénéficier de cette exonération, le stagiaire doit être *dans l'une des situations suivantes :*

- le stage doit être obligatoire et intégré à la formation,
- ou le stagiaire ne doit pas toucher une gratification supérieure à 30% du SMIC,
- ou les étudiants et les élèves des lycées professionnels sont notamment concernés.

- ***Réduction d'impôt par « crédit d'impôt formation »***

Cet avantage fiscal dit « crédit d'impôt formation »[107] est réservé aux petites entreprises qui remplissent certaines conditions (chiffres d'affaires…). La réduction n'est accordée que si les trois conditions suivantes sont remplies cumulativement :

1- Les stagiaires sont en stage obligatoire : CAP, BEP, Bac professionnel, BTS,
2- La durée du stage doit être au minimum de 8 semaines,
3- L'entreprise reçoit chaque année un nombre plus élevé de stagiaires que l'année précédente.

[107] Déclaration CERFA 2068

En 2003, pour les entreprises éligibles, la réduction d'impôt était égale à 450€ par élève supplémentaire accueilli.

- ***Subvention aux PME/PMI accueillant des stagiaires participant à un projet de recherche***[108]

Il ne s'agit pas à proprement parler d'un avantage fiscal, mais d'une **aide financière** qui semble a priori insuffisamment connue des acteurs des stages, pourtant elle peut dans certains cas atteindre près de 4 500 € par stage, répartis entre l'entreprise et l'établissement de formation.

Ce financement qui est géré par l'État (Délégué régional à la Recherche et à la Technologie) peut bénéficier aux PME/PMI qui accueillent, en stage de longue durée, des étudiants dans le cadre d'un projet de recherche ou d'innovation.

Pour être éligible à ce financement, le stagiaire, l'entreprise et le centre de formation doivent remplir des conditions bien précises :

Acteurs directs du stage	***Conditions à remplir***
Stagiaire	Il doit être inscrit : - En dernière année dans une école d'ingénieurs ou de commerce, - En dernière année dans un IUP (Institut Universitaire Professionnalisé) - En MST (Maîtrise des sciences et techniques), En DEA (Diplôme d'étude approfondie) ou en DESS (Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées) - Ou Préparer une thèse de Doctorat
Entreprise	- PME/PMI de droit français à caractère industriel ou ayant une activité de service, dont le siège, ou l'établissement dans lequel le stagiaire est amené à travailler, est implantée dans la région où est formulée la demande
structure de formation	- Doit être l'établissement d'enseignement supérieur ou l'étudiant est inscrit - S'engage à désigner un responsable chargé, avec l'entreprise et le stagiaire, de définir et d'accompagner le projet de recherche

En outre, la signature d'une convention de stage tripartite est nécessaire et la durée du stage doit être comprise entre 4 et 6 mois.

[108] L'Etudiant, « Le Guide du Stage en entreprise », Barbara Batard et Michael SZTANKE, édition l'Étudiant Emploi, 2001, pp 64-65

Chapitre 2.

Qui sont
les acteurs
des stages ?

PLAN

CHAPITRE 2. QUI SONT LES ACTEURS DES STAGES ?

Section 1. Les acteurs directs

Section 2. Les acteurs indirects

CHAPITRE 2. QUI SONT LES ACTEURS DES STAGES ?

La notion de stage et le régime juridique des stages ayant été présentés[109], il est possible d'étudier le système des acteurs des stages en milieu professionnel. Les recherches menées et les auditions réalisées montrent que les acteurs sont divers et interviennent plus ou moins directement dans la réalisation du stage, c'est pourquoi l'on peut distinguer les *« acteurs directs »* (1) et les *« acteurs indirects »* (2).

SECTION 1. LES ACTEURS DIRECTS

Les acteurs directs des stages sont les trois signataires de la convention de stage tripartite :

- ➔ La structure de formation,
- ➔ Le stagiaire,
- ➔ Le milieu professionnel accueillant.

1. La structure de formation

S'il est toujours possible pour une personne de réaliser un « stage libre » en milieu professionnel sous couvert d'une convention bilatérale avec l'entité professionnelle accueillante, nous avons déjà souligné dans la première partie combien cette situation était exceptionnelle et incertaine sur le plan juridique. **Par principe, pour qu'il y ait stage en milieu professionnel, il doit y avoir présence et intervention d'une *structure de formation garante de la vocation par essence pédagogique du stage.***

Parmi les structures de formation, on distingue les organismes intervenant dans le cadre de la *formation initiale* et ceux qui se spécialisent dans la *formation professionnelle continue.*

En formation initiale, les principaux acteurs directs des stages sont les établissements d'enseignements secondaire et supérieur, publics ou privés, qu'ils soient placés sous la tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale (Rectorat d'Académie), de l'Agriculture (DRAF[110]) de la Mer (DRAM[111]), ou des Affaires Sociales (DRASS[112]).

En formation professionnelle continue, les principaux acteurs des stages sont les organismes ou centres de formation (incluant parfois des actions d'insertion), publics ou privés : AFPA, GRETA, structures de formation professionnelle continue agréées par la Région, par l'État ou par les ASSEDIC…

2. Le stagiaire

Deux catégories de stagiaires peuvent être distinguées :

- Les stagiaires élèves ou étudiants en formation initiale,
- Les stagiaires *rattachés* par leur statut à la formation professionnelle continue.

[109] voir ci-dessus (1.1)
[110] Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt pour les formations agricoles
[111] Direction Régionale des Affaires Maritimes rattachée à la Direction Régionale de l'Équipement pour les formations maritimes
[112] Direction Régionale des Affaires sociales pour les formations du secteur sanitaire, social et médico-social.

Les stagiaires de la formation initiale constituent un public essentiellement jeune, depuis les classes de maternelles (« visites d'information ») jusqu'aux niveaux les plus élevés de l'enseignement supérieur (« stages de fin d'études d'un étudiant en Doctorat » par exemple).

La catégorie des *« stagiaires rattachés au statut de la formation professionnelle continue »* regroupe quant à elle des publics aussi divers que les *demandeurs d'emploi* et les *salariés* en congé individuel de formation[113] (CIF) qui, en situation de stage, sont couverts par le statut prévu au livre IX du code du travail, que le stage soit financé par l'État, la Région, l'ASSEDIC ou par un organisme auprès duquel leur employeur verse une cotisation spéciale (FONGECIF…). Pour les jeunes de 16 à 26 ans sortis du système scolaire, la Région programme et finance, par l'intermédiaire des Missions Locales, des formations préparant ou non à une qualification qui comportent généralement des périodes en entreprise[114].

LES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
CODE DE LA SECURITE SOCIALE
(Partie législative)

Dans les développements qui suivent, il faut prendre garde à ne pas confondre les deux sens du mot "stage" : d'une part, il décrit la formation suivie et, d'autre part, il désigne la période pratique en milieu professionnel.

Lorsqu'ils souhaitent se former, les demandeurs d'emploi bénéficient de stages de formation organisés dans le cadre de la formation professionnelle continue par le biais de l'ANPE ou, pour les jeunes, de la mission locale ou de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Leur statut est alors celui de "stagiaires de la formation professionnelle" – à distinguer de celui de stagiaire en formation initiale (élève ou étudiant effectuant un stage en entreprise).

➢ **La structure de formation.** Il s'agit d'un organisme public ou privé, déclaré en qualité de structure de formation auprès de la préfecture de région. Pour accueillir des stagiaires, elle doit généralement signer une convention avec les pouvoirs publics (préfecture, ANPE…) ou recevoir un agrément de l'État ou du Conseil régional.

La structure de formation est alors responsable du stage et des stagiaires et ce, même si **une période de stage pratique est organisée en entreprise pendant la formation.**

➢ **La rémunération.** Les stagiaires de la formation professionnelle perçoivent, sous certaines conditions, une rémunération pendant leur formation :

- l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation (AARE-formation). Versée par les ASSEDIC, l'ARE-formation est du même montant que l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) perçue par le stagiaire avant son entrée en stage. Une condition pour bénéficier de l'ARE-formation : la validation par l'ANPE du projet de formation dans le cadre du Projet d'action personnalisé (PAP). A l'issue de ses droits aux allocations chômage et s'il n'a pas achevé sa formation, le stagiaire peut bénéficier de l'allocation de fin de formation.

[113] Bien que restant salariés de leur employeur, les personnes réalisant des stages dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF) se placent bien dans le cadre d'un « contrat de stage ». En effet, pendant le C.I.F l'exécution du contrat de travail est suspendu, contrairement aux actions des salariés réalisées dans le cadre du plan de formation.
[114] Voir le Guide des Aides 2004 de la Région Bretagne et le Programme Régional des Stages 2004.

Cette allocation est accordée à titre dérogatoire lorsque la formation suivie permet d'acquérir une qualification et d'accéder à des emplois pour lesquels des difficultés de recrutement ont été identifiées ;

- la rémunération du régime public, versée par le CNASEA (ou par les Assedic pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation d'insertion) aux personnes qui ne peuvent pas ou plus, bénéficier de l'ARE. Cette rémunération est forfaitaire. Son montant varie selon la catégorie de bénéficiaires à laquelle le stagiaire appartient. Par exemple, un jeune de plus de 18 ans n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle perçoit 310,39€ par mois.

➢ **La protection sociale.** Le stagiaire est obligatoirement affilié à un régime de sécurité sociale, généralement celui auquel il était rattaché avant son entrée en stage. Il a donc droit aux prestations en nature (remboursement de soins…) et en espèces (indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ou de maternité) de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, le stagiaire bénéficie d'une protection contre les accidents du travail et de trajet financée par l'État – ou par le Conseil régional s'il s'agit d'un stage agrée par celui-ci – et ce, même lors de la formation pratique en entreprise.

Enfin, la période de stage est validée au titre de l'assurance vieillesse et – mais seulement pour les bénéficiaires de l'ARE-formation – des régimes de retraite complémentaire.

3. Le milieu professionnel accueillant

Tout employeur est un milieu professionnel accueillant potentiel. On distingue les milieux professionnels accueillants issus du *secteur marchand* (entreprises…) et ceux issus du *secteur non-marchand* (administrations, associations et autres organismes de l'économie sociale…).

Le représentant légal du milieu professionnel accueillant peut (et d'après la jurisprudence « doit ») désigner un *maître de stage* ou *tuteur* pour encadrer le stagiaire pendant la durée de son initiation en milieu professionnel.

Une autre distinction peut être faite entre les « grandes structures accueillantes » (grandes entreprises ou grandes administrations à la gestion des ressources humaines très développée…) et les « petites structures accueillantes » qui peuvent être tout autant, voire parfois même davantage, impliquées dans la qualité de l'accueil du stagiaire mais ne disposent pas des moyens de gestion nécessaires à la mise en place de procédures hautement formalisées. Il est d'ailleurs très souvent demandé aux stagiaires d'expérimenter des milieux professionnels d'accueil de différentes tailles pour enrichir la diversité de leurs expériences.

SECTION 2. LES ACTEURS "INDIRECTS"

Au-delà des acteurs directs des stages que sont le stagiaire, le milieu professionnel accueillant et la structure de formation, de nombreux autres acteurs interviennent à différents degrés dans leur organisation et leur régulation.

Ces « acteurs indirects » peuvent être principalement regroupés en quatre catégories : les « accompagnateurs », les « organisateurs », les « régulateurs » et les « financeurs ».

1. Les « accompagnateurs » de stagiaires

Par « accompagnateurs de stagiaires », nous entendons désigner les personnes ou organismes intervenant le plus souvent en amont du stage pour informer ses acteurs directs, le programmer ou le prescrire. Ils ne sont pas partie au stage mais participent à son projet ou à son organisation.

En amont du stage, certains « accompagnateurs » interviennent pour :

- *Informer* (ex : Centres Information Jeunesse, Centres d'Information et d'Orientation, Point d'Accueil d'Information et d'Orientation, Mission Locale, ANPE, Point Région, Parents et environnement familial ou amical, presses généraliste[115] ou spécialisée[116]…)

- *Prescrire* certains types de stages (ex : Mission Locale pour les jeunes de 16-25 ans sortis du système scolaire et demandeurs d'emploi, ANPE…)

2. Les « organisateurs » de stage

Leur fonction principale est d'*organiser* et de *programmer* les stages. Ils interviennent notamment pour la formalisation et la programmation des stages. Par exemple, on peut citer :

- Les chambres consulaires (Chambres des métiers, Chambres de commerce et d'industrie, Chambres d'Agriculture)

- La Région à travers la mise en place annuelle de son Programme Régional des Stages (PRS)…

3. Les « régulateurs » de stage

Les « régulateurs de stage » sont les organismes qui interviennent pour **encadrer le déroulement général du stage, sécuriser et contrôler son environnement juridique**.

- *Les régulateurs exerçant une fonction de tutelle sur les structures de formation*

Nous regroupons dans cette catégorie tous les acteurs indirects qui exercent, au niveau régional, **une fonction tutélaire** sur les établissements d'enseignement et de formation : Rectorat d'Académie (MGI/MIJEC), Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt (enseignement agricole), Direction Régionale des Affaires Maritimes (enseignement

[115] Grands quotidiens régionaux...
[116] Ex : Phosphore, l'Étudiant...

maritime), Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (formations sanitaire et sociale)…

- *Les régulateurs exerçant une fonction de contrôle sur les stages en milieu professionnel*

Il s'agit ici des **contrôleurs des stages** : le droit est-il bien respecté ? N'y a-t-il pas *détournement de stage* au profit d'un *travail dissimulé* ? Les cotisations sociales sont-elles correctement versées ? Les obligations fiscales sont elles bien remplies ?…etc.

Parmi ces contrôleurs, on peut distinguer :

- *Les contrôleurs administratifs* : Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ; URSSAF ; Caisses d'Assurances Maladie…

- *Les contrôleurs juridictionnels :* Conseil des Prud'homme, Tribunal d'Instance, Tribunal de Grande Instance, Cour d'Appel, Cour de Cassation, Tribunal correctionnel en cas d'infraction pénale…

4. Les « financeurs des stages »

Qui sont les grands financeurs des stages en milieu professionnel ?

- *Stages rattachés à la formation initiale (élèves et étudiants)*

En formation initiale les stages sont principalement financés :

- par l'État et plus précisément par le Ministère de tutelle dont dépend l'établissement.

- par les entreprises qui doivent assumer financièrement les coûts induits par la présence du stagiaire (encadrement humain, moyens matériels mis à disposition, gratification éventuellement versée et cotisations sociales afférentes le cas échéant…).

- par les élèves, les étudiants ou leur famille (transport, logement, restauration…).

- *Stages rattachés à la formation professionnelle continue*

Les stages rattachés à la formation professionnelle continue (demandeurs d'emploi, salariés en CIF…) sont essentiellement financés, selon les dispositions du code du travail, par l'État, la Région, les ASSEDIC ou l'organisme chargé de la formation des salariés auprès duquel l'organisme employeur a cotisé (OPACIF…). Bénéficiant du statut protecteur de « stagiaire de la formation professionnelle continue », le stagiaire perçoit en général une « rémunération » pendant la durée de son stage. Les financeurs prennent en charge sa couverture sociale. Enfin, comme pour les stages rattachés à la formation initiale, le milieu professionnel accueillant doit assumer financièrement les coûts induits par la présence du stagiaire (encadrement humain, moyens matériels mis à disposition…).

Chapitre 3.

Quelle est l'utilité d'un stage pour ses acteurs ?

PLAN

CHAPITRE 3. QUELLE EST L'UTILITE D'UN STAGE POUR SES ACTEURS ?

Section 1. Pour le stagiaire

Section 2. Pour le milieu professionnel accueillant

Section 3. Pour la structure de formation

CHAPITRE 3. QUELLE EST L'UTILITE D'UN STAGE POUR SES ACTEURS ?

Au-delà des contraintes, des difficultés et des coûts inhérents à la pratique des stages, qui sont présentés dans la deuxième partie du rapport[117], nous ferons ressortir ici l'utilité et les avantages des stages pour leurs acteurs[118]. Pourquoi aller en stage ? Pourquoi accueillir un stagiaire ? Pourquoi envoyer un élève en stage ? En d'autres termes, quelle est l'utilité des stages en milieu professionnel pour le stagiaire (Section 1), pour le milieu professionnel accueillant (Section 2) et enfin pour l'établissement ou l'organisme formateur (Section 3).

SECTION 1. POUR LE STAGIAIRE

Quelle est donc l'utilité d'un stage en milieu professionnel pour le stagiaire ? Finalement, a quoi sert un stage ?

Une approche globale des objectifs des stages a déjà été réalisée dans la première partie du rapport[119] : *mobilisation, information, préqualification, qualification*. D'une manière plus large, le stage peut être utile au stagiaire pour *s'informer*, connaître et découvrir (1.), apprendre et *se former* (2.), *se préparer à l'entrée ou au retour à la vie active* (3.) ou *se développer personnellement* (4.). Ces quatre objectifs ne doivent pas être considérés de manière séparée, ils sont en effet souvent complémentaires les uns des autres.

1. S'informer et découvrir

La réalisation d'un stage en milieu professionnel peut être principalement fondée sur un **besoin de connaissance et d'information** du stagiaire.

Il permet en effet la **découverte** du monde professionnel, d'un secteur d'activité ou d'un métier. En ce sens, il est un outil de **sensibilisation** aux réalités pratiques de la vie professionnelle. Le stage réalisé en tant que moyen d'information peut en outre être un révélateur, positif ou négatif, d'un choix d'**orientation** scolaire ou professionnelle. Il est un **outil d'accès à la connaissance** pratique et sensible de la vie active dans laquelle le stagiaire est appelé, tôt ou tard, à s'insérer. En ce sens, il permet d'**agir sur les représentations mentales des stagiaires** confrontés à la réalité du monde professionnel[120] et constitue, dès lors, une **aide à l'élaboration du projet professionnel**.

Il est possible de citer quelques exemples de stages dont la première utilité est de permettre aux stagiaires de connaître et de « s'informer » :

• *Stages en formation initiale*

- les « visites d'information » réalisées de la maternelle au lycée[121],
- les « séquences d'observation en milieu professionnel » des collégiens[122],

[117] voir 2ème partie « La pratique des stages en Bretagne »,Ch. 2. « Les stages en pratique »
[118] l'identification des motivations des acteurs des stages était l'un des trois objectifs mentionné au cahier des charges de l'étude
[119] Voir Section1, « les stages par objectifs »
[120] Audition du 24/02/2004, Collège-Lycée Saint-Joseph de Lorient
[121] Audition du Rectorat, DAET, CARE, le 08/07/2003
[122] Audition Collège des Livaudières à Loudéac, 26/04/2004 ; Audition du Lycée-Collège Saint Joseph de Lorient le 24/02/2004 ; Audition de l'entreprise de couverture Bougeard le 12/11/2003

- les « stages d'initiation » des élèves en 3ème Technologique à Orientation Professionnelle[123],
- les stages « d'application » des élèves des classes de Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA)[124],
- les stages de début d'étude des étudiants[125].

• *Stages rattachés à la formation professionnelle continue*

- les stages du dispositif « Prestation d'Orientation Professionnelle » (POP) prescrit aux jeunes demandeurs d'emploi par les Missions Locales[126],
- les stages des « Prestations Préparatoires à l'Emploi » (PEP) également prescrit aux jeunes demandeurs d'emploi par les Missions Locales[127],
- les stages du dispositif « Objectif Projet Individuel » de l'ANPE[128].

2. Apprendre et se former

C'est la première vocation du stage en milieu professionnel considéré comme **partie intégrante de l'acte de formation**. En effet, ce qui définit un stage, c'est la primauté de son objectif pédagogique.

Les périodes en milieu professionnel sont souvent obligatoires pour accéder à un diplôme ou à une qualification. La théorie seule ou la mise en pratique *au sein* de la structure de formation ne sont pas toujours suffisantes. L'*expérience*, les *savoir-faire* et *savoir-être* acquis en stage, constituent des éléments nécessaires à l'obtention et à la valorisation de la qualification ou du diplôme recherché(e).

Il est possible de mentionner quelques exemples de stages dont la première utilité est de permettre aux stagiaires de « se former » :

• *Stages en formation initiale*

- *périodes de formation en entreprise des élèves des lycées d'enseignement professionnel*[129] *(CAP, BEP, Bac Pro…),*
- *stages de fin d'étude des étudiants en DESS*[130],
  - stages des Grandes Ecoles (ex : « stage d'apprentissage » à l'étranger à l'IEP de Rennes[131] ou « stage ingénieur » des écoles d'ingénieurs).

[123] Audition du Lycée-Collège Saint Joseph de Lorient le 24/02/2004
[124] Audition Collège des Livaudières à Loudéac, 26/04/2004 et Audition du Lycée-Collège Saint Joseph de Lorient le 24/02/2004
[125] Audition du SUIO de l'Université de Rennes 2, le 16/06/2003 et Audition du SUIO de l'Université de Rennes 1, le 11/05/2004
[126] Audition de la Mission Locale du Pays de Redon, le9/03/2004
[127] Audition de la Mission Locale du Pays de Redon, le9/03/2004
[128] Audition de la Mission Locale du Pays de Redon, le9/03/2004
[129] Auditions du Lycée Freyssinet de Saint-Brieuc, le 5/02/2004 ; du Lycée Louis Guilloux de Rennes le 20/04/2004
[130] Audition du SUIO de l'Université de Rennes 2, le 16/06/2003 et Audition du SUIO de l'Université de Rennes 1, le 11/05/2004
[131] Audition de l'IEP de Rennes, le 30/03/2004

• *Stages rattachés à la formation professionnelle continue*

- stages qualifiants du Programme Régional des Stages[132],
- stages qualifiants de l'AFPA[133] ou des GRETA,
- stages qualifiants des chambres consulaires (ex : catalogue des stages de la CRCI Bretagne[134]).

3. Se préparer à l'entrée ou au retour à la vie active

Comme l'ont souligné de nombreux acteurs auditionnés, le stage en milieu professionnel est devenu en France **un instrument important de la liaison formation-emploi**[135]. Le stagiaire peut-il, à son entrée dans la vie active, se passer de faire valoir l'expérience acquise lors de ses stages obligatoires ou facultatifs ? A niveau de diplôme égal, le recruteur ne sera-t-il pas toujours tenté de préférer le candidat présentant sur son Curriculum Vitae de nombreux stages en milieu professionnel ?

Au-delà de la formation, le principal enjeu pour le stagiaire est sans doute la **capitalisation d'expériences pratiques** pour se préparer à l'entrée (élèves, étudiants, primo-demandeurs) ou au retour à la vie active (demandeurs d'emploi)[136.]

Le stage semble devenu un *"rite de passage"* vers la vie professionnelle.

4. Se développer personnellement

Au-delà des trois enjeux mentionnés (s'informer, se former et se préparer à la vie active), il ne faut pas oublier qu'au-delà de l'intégration du stage à un parcours d'insertion professionnelle, le stage constitue également, pour les stagiaires, une *expérience à dimension humaine* s'inscrivant, à un moment de leur histoire, dans leur développement personnel.

Le stage est en effet un outil de développement personnel, sous réserve que ses objectifs pédagogiques ne soient pas détournés à d'autres fins. **S'il est réussi, il peut se révéler être une source durable de motivation et de prise de confiance en soi. A l'inverse, s'il est dévoyé, il peut fortement décourager un stagiaire, voire le pousser à changer d'orientation**.

En ce sens, l'un des enjeux du stage est de participer au développement de l'*autonomie* du stagiaire, de sa confiance en lui-même dans le monde professionnel qui l'attend. Il doit lui donner l'envie d'aller de l'avant, de s'affirmer, de progresser.

Quelques personnes auditionnées ont particulièrement insisté sur cette dimension « formation humaine » des stagiaires. Ainsi, la Chambre d'Agriculture des Côtes d'Armor[137], a expliqué les stages de "pré-installation" des jeunes agriculteurs (« stage 6 mois ») étaient un moyen de développer les *capacités personnelles et relationnelles* du stagiaire. Pour l'association « Idées Stages 56 »[138] qui a créé un site internet (http://www.idees-stages56.com) pour mettre en

[132] Auditions de M.G.Pourchet de la Région Bretagne le 08/07/2003 ; Auditions du GREF Bretagne, le 30/03/2004
[133] Audition de l'AFPA Rennes, le 09/03/2004
[134] Audition de la CRCI Bretagne, le 30/03/2004
[135] Audition du GREF Bretagne, Yves Mens, le 30/03/2004 : « le stage est au cœur de la relation formation-emploi »
[136] Audition du CIJB, Soazig Renault, le 9 mars 2004 : « les stages ont pour horizon l'entrée dans la vie active »
[137] Audition du 09/12/2003 à Pommerit Jaudy
[138] Audition du 24/02/2004 à Lorient

relation les étudiants et les entreprises, le stage a notamment pour but de « mettre en valeur les qualités personnelles de l'étudiant (motivation, curiosité, initiative, dynamisme, professionnalisme). Pour le CIJB[139], il est aussi un **« premier pas vers l'accès à l'autonomie ».** Dans le même ordre d'idée, le magazine l'Étudiant[140] présente le stage comme un moyen de « sortir du cocon estudiantin » tout comme le magazine « Phosphore »[141] qui parle de **« choc du réel »**. L'IEP[142] quant à lui a pour ambition de « former des élèves ouverts sur les réalités du monde contemporain. Enfin, pour le SUIO de l'Université de Rennes 1[143], le stage peut être qualifié de **« rite de passage »** vers l'âge adulte et permet le « renforcement de la confiance en soi » lorsqu'il se passe bien…

[139] Audition du 09/03/2004 à Rennes
[140] L'Etudiant, « Le Guide du stage en entreprise », 2001, p16
[141] Phosphore n°276, juin 2004
[142] Audition du Service Stage-emploi de l'IEP de Rennes, 30/03/2004
[143] Audition du 11/05/2004

SECTION 2. POUR LE MILIEU PROFESSIONNEL ACCUEILLANT

Pourquoi accueillir un stagiaire en milieu professionnel ? Quelle est l'utilité du stage pour le milieu professionnel accueillant (entreprise, administration, association…) ? Si la formation du stagiaire doit être le premier objectif de l'ensemble des parties, la relation contractuelle qui lie les acteurs implique que chacun y trouve une utilité, un intérêt, une motivation. En effet, si le stagiaire et la structure de formation sont parfois contraints de recourir à un stage obligatoire pour valider une formation qualifiante, **rien ne force un employeur à accueillir un stagiaire**. Les auditions réalisées par la commission formation ainsi que ses recherches documentaires font ressortir **six motivations principales** des employeurs lorsqu'ils reçoivent un stagiaire au sein de leur organisation : la réalisation de travaux utiles (1) ; la gestion des ressources humaines (2) ; l'affirmation du rôle formateur du milieu de travail (3) ; la communication externe (4) ; l'ouverture sur l'extérieur (5) ; l'exercice d'un rôle social et citoyen (6) ;

1. Le stagiaire peut réaliser, à titre accessoire, des travaux utiles au milieu professionnel accueillant

Tout dépend de l'âge, des compétences du stagiaire et des objectifs du stage, toutefois dans la majorité des cas, **le stagiaire peut réaliser des travaux utiles à l'entité professionnelle accueillante, sous réserve que ces travaux soient d'abord profitables à la formation du stagiaire.** En effet, si l'objectif pédagogique devient accessoire et l'acte productif principal, le contrat de stage doit être requalifié en contrat de travail[144]. **Si cette frontière est bien préservée, rien n'interdit, au contraire, au stagiaire d'apporter de la valeur ajoutée au milieu professionnel accueillant**. Le stage peut en effet être l'occasion d'un échange de savoirs et de savoir-faire entre le stagiaire et l'accueillant, source d'un **enrichissement mutuel**.

Ainsi, pour l'association « Idées stages 56 », **la présence d'un stagiaire peut être l'occasion pour l'accueillant de « développer son activité par un apport de techniques et de connaissances nouvelles** (réalisations de projets dormants tels qu'étude de faisabilité technique et/ou économique) » et de « mettre plus de compétences et d'intelligence dans les entreprises ». Le Centre Information Jeunesse Bretagne, souligne également que le stagiaire peut constituer « une ressource humaine temporaire pour certaines tâches compatibles avec les objectifs du stage ». Le SUIO de l'université de Rennes 2 observe lui aussi que le stagiaire peut représenter une « source de connaissances nouvelles ».

2. L'accueil de stagiaires peut s'inscrire dans une stratégie de gestion des ressources humaines

L'accueil de stagiaires peut s'inscrire dans une stratégie de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**. En effet, si de nombreux stagiaires nourrissent l'espoir, pendant leur stage, d'être embauchés a posteriori par l'employeur accueillant, ce dernier, le fait souvent dans une **logique de pré-recrutement**. En ce sens, l'accueil d'un stagiaire est considéré par l'accueillant comme un **investissement pour l'avenir**. Ceci est d'autant plus fréquent qu'il développe son activité dans un secteur à *fort besoin de main d'œuvre*, présent ou à venir. Ainsi, par ***un accueil de qualité***, le milieu professionnel espère renforcer son **attractivité** en direction des futurs candidats à l'emploi. Dans cette optique, le stage peut

[144] voir section 1 « la nature juridique du contrat de stage ».

représenter parfois une « période d'essai » virtuelle avant la signature d'un contrat de travail ou un moyen de préparer efficacement une adaptation à l'emploi avant l'embauche[145]. Cette pratique a été signalée, (lors de leur audition), par des élèves du lycée Freyssinet de Saint-Brieuc préparant un diplôme professionnel dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics[146].

Cette stratégie de pré-recrutement a été clairement mise en évidence lors de certaines auditions de milieux professionnels accueillants. Ainsi, France-Telecom R&D et Alcatel CIT[147] situent clairement leurs *politiques des stages* dans leurs *politiques de recrutement*. Il s'agit, à travers les stages, de se constituer un vivier de futurs candidats à l'emploi (ingénieurs) issus d' « écoles-cibles » correspondant aux compétences recherchées par les entreprises. Le fabricant japonais de compresseurs pour la climatisation automobile « Sanden »[148], connaît une pénurie de main d'œuvre pour ses activités industrielles. Les stages constituent alors un outil de séduction et de recrutement de candidats potentiels à l'emploi. Pour l'entreprise artisanale de couverture Bougeard[149], le stage est aussi le moyen de faire connaître le métier de couvreur et de **lutter contre les préjugés négatifs** qui l'entourent, dans un esprit de compagnonnage.

L'utilité des stages pour les ressources humaines ne se limite pas au recrutement. En effet, **l'accueil de jeunes en stage permet à l'entreprise de mieux les connaître**[150], de mieux identifier leurs attentes et motivations à l'égard du monde du travail. Ce qui ne peut que faciliter leur intégration en entreprise au moment de l'embauche.

L'accueil de stagiaires permet aussi au milieu professionnel accueillant d'**améliorer sa connaissance des formations et des compétences**[151].

Accueillir un stagiaire peut aussi être utile pour **évaluer la création d'un nouveau poste** ou pour mieux cerner sa définition avant un éventail de recrutement[152].

Enfin en termes de **management**, l'accueil de stagiaires peut être un moyen de **mobiliser une équipe autour du projet de stage.** Le rôle de tuteur est en effet valorisant pour celui qui l'exerce. Le stage peut en ce sens être considéré comme **un outil de développement interne des compétences des salariés**. En effet, la fonction de tuteur ou de maître de stage, surtout si elle est précédée d'une formation au tutorat, induit des ***« effets multiplicateurs »***[153] en termes d'acquisition par le tuteur, de compétences transversales qui pourront être mobilisées ultérieurement par l'entreprise (aptitude à l'encadrement…)[154].

[145] On note ici à la limite du détournement de stage, mais ces pratiques existent et si l'objectif principalement pédagogique du stage est préservé, pourquoi pas ?
[146] Lycée Freyssinet, audition du 05/02/2004
[147] Auditions du 09/09/2003
[148] Audition du 14/10/2003
[149] Audition du 12/11/2003
[150] Audition du CIJB, 09/03/2004
[151] SUIO Université de Rennes 2, 16/06/2003
[152] Idées stages 56, 24/02/2004
[153] GREF, 30/03/2003
[154] Chambre d'Agriculture des Côtes d'Armor, 09/12/2003

3. L'accueil de stagiaires permet d'affirmer le rôle formateur de l'entreprise

L'idée sous-jacente à l'organisation de nombreux stages en milieu professionnel, notamment pour ceux présentant un caractère obligatoire pour l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification (Période de Formation en Entreprise des Lycéens de l'enseignement professionnel…), est que **l'école n'a pas l'exclusivité de la formation**. En effet, le stage est dans certains cas, entièrement intégré à l'acte de formation. Par exemple, dans le cas des infirmières en formation, le stage est évalué et constitue des modalités du contrôle continu pour l'obtention du diplôme d'État[155]. **Le stage est une modalité de co-formation[156] de l'élève par l'école et le milieu professionnel.** Cette vocation formatrice de l'entreprise correspond aussi à son besoin de recruter des candidats dont les formations correspondent à ses postes de travail. Le stage est en ce sens porteur d'une **meilleure adéquation entre la formation et l'emploi**[157]. Enfin, en exerçant leur rôle formateur, de nombreux employeurs espèrent **développer**, chez les stagiaires, **« l'esprit d'entreprise »** et le désir d'entreprendre[158].

4. Le stage peut aussi constituer un outil de communication externe

Parce qu'en accueillant un stagiaire l'entreprise s'ouvre sur l'extérieur, elle est dans la plupart des cas consciente qu'**à travers la qualité de cet accueil, c'est sa propre image qui est en jeu ainsi que celui des métiers qui y sont exercés**[159]. Ainsi, le stage peut être considéré comme faisant partie du « marketing social » de l'entreprise permettant de **valoriser son image** auprès des jeunes.

Enfin en tant qu'outil de communication externe, le stage peut se révéler être un bon moyen, pour l'entité professionnelle accueillante, de **développer son réseau relationnel** présent ou à venir : un stagiaire est peut être un futur collègue, voire pourquoi pas, un futur supérieur hiérarchique[160] ! L'accueil d'un stagiaire n'est jamais neutre, d'où l'importance de soigner la qualité de l'accueil de ce dernier.

5. Le stage permet à l'accueillant de s'ouvrir sur l'extérieur

En accueillant un stagiaire, l'employeur bénéficie d'**un regard neuf** sur ses propres activités et son fonctionnement, qu'il peut mettre à profit pour faire évoluer son organisation. Il s'ouvre ainsi, par le regard du stagiaire, sur le monde évolutif qui l'entoure[161]. Enfin, s'ouvrir sur l'extérieur, c'est aussi tisser un réseau de proximité avec les partenaires formateurs (établissements d'enseignement, structures de formation…)[162].

[155] Institut de Formation en Soins Infirmiers de Rennes, 09/03/2004
[156] Auditions du CFA Pommerit le 09/12/2003 et de l'AFPA Rennes le 09/03/2004
[157] Liaisons Sociales, « les jeunes en entreprise », juin 2003
[158] Charte de coopération école-entreprise (Rectorat-UPIB), juin 2004
[159] Auditions de l'entreprise SANDEN le 14/10/2003, de l'entreprise Bougeard le 12/11/2003 et de l'association Idees stages 56 le 24/02/2004
[160] L'Etudiant, Le Guide du Stage en Entreprise, février 2001
[161] L'Etudiant, Le Guide du Stage en Entreprise, février 2001
[162] Idées stages 56 le 24/02/2004 + Lycée Freyssinet de Saint Brieuc le 05/02/2004

6. L'accueil du stagiaire peut aussi être un moyen pour l'entreprise d'exercer son rôle social et citoyen

Un sentiment de responsabilité sociale et citoyenne peut aussi constituer une motivation chez certains milieux de travail accueillants. Ainsi pour l'association « IDÉES Stages 56 »[163] « le stage est aussi la représentation d'un engagement social et citoyen de l'entreprise ». Cette « démarche citoyenne » de l'entreprise est également mise en avant par le Centre Information Jeunesse Bretagne[164] : en accueillant des stagiaires, l'entreprise participe à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou des publics en difficulté, notamment des demandeurs d'emploi[165].

Enfin, par l'accueil de stagiaires, certains chefs d'entreprises se font, par **vocation humaniste,** un devoir et un honneur de participer à la transmission des savoirs aux générations futures, des savoir-faire, des savoir-être, des « savoir-transmettre » et des valeurs de l'entreprise.

[163] Idées stages 56 le 24/02/2004
[164] Centre Information Jeunesse Bretagne, le 09/03/2004
[165] Mission Locale du Pays de Redon le 09/03/2004 ; Administration pénitentiaire de Rennes le 11/05/2004 , Lycée Coëtlogon de Rennes le 26/05/2004 (accueil de jeunes sourds en milieu ordinaire de travail)

SECTION 3. POUR LA STRUCTURE DE FORMATION

Quelle est l'utilité, pour l'organisme formateur, d'envoyer ses élèves en stage ? Au-delà de la nécessité de répondre aux *exigences réglementaires* prévues pour l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification, le stage en milieu professionnel peut se révéler utile à l'organisme formateur pour 4 raisons principales : *la co-formation de l'élève (1) ; l'aide à l'insertion professionnelle (2) ; le retour pédagogique du stage pour les enseignants (3) ; la valorisation des formations dispensées (4).*

1. Le partenariat avec le milieu professionnel permet la « co-formation » des élèves

L'idée d'une *co-formation*[166] de l'élève par l'école et le milieu professionnel fonde la pédagogie de l'alternance[167]. Plus l'élève est proche de son entrée dans la vie professionnelle (Bac Professionnel, DESS…) et plus la nécessité de cette *co-formation* apparaît avec évidence. L'élève doit en effet **se former en situation réelle**, par la mise en pratique de ses savoirs et savoir-faire, par l'acquisition de nouvelles connaissances, de nouveaux gestes, de nouveaux savoir-être qui vont développer son aptitude ultérieure et son *adaptabilité à l'emploi*.

Cette *co-formation* peut se dérouler dans le cadre de *stages obligatoires* pour obtenir un diplôme (Bac Professionnel, CAP, BEP…)[168] ou de *stages facultatifs* (notamment pour les étudiants de l'enseignement supérieur qui souhaitent acquérir de l'expérience pour valoriser leur C.V à l'issue d'une formation principalement théorique).

Pour les stages rattachés à la formation professionnelle continue, cette idée de *« co-construction »*[169] d'un parcours de formation entre l'organisme formateur et le milieu professionnel, est omniprésente. En effet, la grande majorité des actions de formation professionnelle continue prévoient des périodes en entreprises (voir le Programme Régional des Stages par exemple).

Ce partenariat école-milieu professionnel se traduit aussi par une **« co-évaluation »**[170] de l'élève. C'est par exemple le cas lors des Périodes de formation en entreprise des élèves de l'enseignement professionnel secondaire (CAP, BEP, Bac Pro…) ainsi que pour de nombreux stages AFPA[171] entre autres. Cette co-évaluation se manifeste aussi par la présence de professionnels dans les jurys d'examen, le stage étant d'ailleurs pour cet objectif un bon levier de mobilisation et de responsabilisation[172].

2. Le stage constitue, pour l'organisme formateur, une aide à l'insertion professionnelle des élèves

Toute structure de formation, même dispensant un enseignement général, a le souci de l'insertion professionnelle à plus ou moins long terme de ses élèves. C'est pourquoi, sous

[166] Rectorat, DAET, CARE, Audition du 08/07/2003
[167] Institut de Formation en Soins Infirmiers de Rennes, Audition du 30/03/2004
[168] Rectorat, DAET, CARE, Audition du 08/07/2003
[169] AFPA Rennes, Audition du 09/03/2004
[170] Rectorat, DAET, CARE, Audition du 08/07/2003 et AFPA Rennes, Audition du 09/03/2004
[171] AFPA Rennes, Audition du 09/03/2004
[172] Rectorat, DAET, CARE, Audition du 08/07/2003 ; AFPA Rennes, Audition du 09/03/2004 ; Lycée Collège Saint-Joseph de Lorient, Audition du 24/02/2004

réserve que l'objectif pédagogique soit toujours principal, la grande majorité d'entre elles encourage la réalisation de stages en milieu professionnel.

Ces derniers sont tout d'abord un moyen pour l'élève de **mettre en pratique, de consolider et d'acquérir des savoir-faire et savoir être** qui l'aideront à s'insérer dans la vie active[173].

En second lieu, l'expérience acquise au cours du stage constitue aussi pour la structure de formation, un moyen **d'*aider les élèves à s'orienter* par une confrontation avec le réel**[174]. Si le stage est réussi, il donnera à l'élève une motivation durable pour choisir tel ou tel métier[175]. Au contraire, si l'expérience est malheureuse, une autre orientation pourra être envisagée avec l'accompagnement de l'organisme formateur.

Enfin, quand l'objectif premier de l'organisme formateur est de participer à l'insertion ou à la réinsertion de publics présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, le stage peut se révéler être un véritable **« catalyseur de l'insertion »**. Ainsi peut-il jouer ce rôle par exemple pour les personnes présentant un handicap et souhaitant néanmoins s'intégrer en milieu de travail ordinaire[176], pour les jeunes de 16 à 26 ans éloignés de l'emploi[177]ou pour les détenus souhaitant se réinsérer en milieu ouvert, lorsque l'exécution de leur peine le permet[178]. Pour ces publics en situation difficile et dont l'insertion est plus incertaine, le stage peut représenter un vecteur d'insertion sociale et professionnelle. Il est aussi un moyen de responsabiliser la société civile et le monde économique sur leurs devoirs de citoyenneté et de solidarité envers les personnes exclues ou menacées par l'exclusion[179].

3. Les enseignants peuvent bénéficier du retour pédagogique du stage

Les enseignants peuvent aussi tirer un bénéfice du stage, que ce soit sur le plan pédagogique ou d'un point de vue personnel.

Ainsi le bilan du stage peut permettre à l'enseignant d'adapter le contenu ou les supports de ses enseignements (matériel…)[180]. En ce sens, le stage est parfois un **« stimulateur des formateurs »**[181] par l'ouverture sur le monde professionnel *extra-scolaire* qu'il représente et les remises en cause qu'il peut impliquer pour l'enseignant. Par ailleurs, au-delà de l'intérêt du retour pédagogique des stages dans l'exercice de leur profession, plusieurs enseignants rencontrés lors des visites d'établissements ont exprimé le souhait de pouvoir réaliser davantage de stages en entreprise, sous réserve que les moyens budgétaires et humains suffisants soient effectivement prévus par les autorités de tutelles[182] pour leur remplacement.

Préconisation à destination des organismes de formation, des établissements d'enseignement et de leurs Ministères de tutelle (Éducation nationale, Agriculture, Mer) : **sur la base du volontariat, encourager la réalisation des stages des enseignants en milieu professionnel extra-scolaire en formation initiale (IUFM…) comme en formation continue et prévoir les moyens pour ce faire (financements, remplacements…).**

[173] SUIO de l'Université de Rennes 2, Audition du 16/06/2003
[174] Collège des Livaudières, SEGPA, Audition du 26/04/2004
[175] Lycée Collège Saint-Joseph de Lorient, Audition du 24/02/2004
[176] Lycée Coetlogon de Rennes, Audition du 26/05/2004
[177] Mission Locale et ANPE du Pays de Redon, Audition du 09/03/2004
[178] Administration pénitentiaire de Rennes, SPIP, Audition du 11/05/2004
[179] Administration pénitentiaire de Rennes, SPIP, Audition du 11/05/2004
[180] Collège des Livaudières, Audition du 26/04/2004 , Lycée Collège Saint-Joseph de Lorient, Audition du 24/02/2004
[181] AFPA Rennes, Audition du 09/03/2004
[182] Lycée Freyssinet de Saint-Brieuc, Audition du 05/02/2004 et Lycée-Collège Saint-Joseph de Lorient, Audition du 24/02/2004

Un autre aspect du stage a été évoqué lors des auditions : parce qu'ils ont lieu dans un cadre extra-scolaire, les stages peuvent venir enrichir la relation professeur-élève, notamment lors des visites de stage[183]. Les personnalités des uns et des autres peuvent alors apparaître sous un autre jour et renforcer la confiance réciproque, source de progrès dans les apprentissages au retour de l'élève dans son établissement.

Par ailleurs, lorsque l'objectif premier de l'organisme formateur est de professionnaliser ses élèves, il sera enclin à rechercher l'amélioration constante de l'adéquation des formations dispensées aux attentes et besoins des employeurs. En ce sens, **le stage est *un aiguillon de la liaison formation-emploi***.

Enfin, dans les lycées d'enseignement professionnel notamment, le stage peut constituer un outil de renforcement de la coopération et du travail d'équipe entre enseignants de disciplines différentes. Ainsi, dans les lycées professionnels, les enseignants des matières générales comme ceux des matières techniques sont amenés à suivre les élèves en stage, ce qui renforce le *travail pluridisciplinaire* de l'équipe pédagogique et permet une meilleure compréhension mutuelle[184].

4. Le stage permet à l'organisme formateur de faire connaître et de valoriser ses formations auprès des recruteurs

Que la structure de formation soit publique ou privée, relèvent principalement de la formation initiale ou de la formation continue, l'organisme formateur recherche, comme toute organisation, à *affirmer la légitimité de ses actions*, à faire reconnaître la qualité et la pertinence de ses enseignements[185], tant au plan national qu'international[186] (stages à l'étranger). Pour cela, il faut un jour ou l'autre confronter la théorie à la pratique, ces deux dimensions de la connaissance étant les deux faces d'une même médaille.

Parce qu'une entreprise ou une structure de formation ne peuvent sans doute pas longtemps survivre en fonctionnement "en vase clos", chacune a intérêt à s'ouvrir à l'autre. **Le stage *est un outil d'ouverture à l'autre*** en ce qu'il est le moyen par excellence de rapprocher deux mondes qui parfois sont tentés de s'ignorer [187]. **Le stage**, parce qu'il est fondé sur l'idée d'une *formation partagée* ou co-formation de l'élève **est un formidable *levier du rapprochement structure de formation - milieu professionnel***[188].

[183] Lycée-Collège Saint-Joseph de Lorient, Audition du 24/02/2004
[184] Lycée Freyssinet de Saint-Brieuc, Audition du 05/02/2004 et CFA de Pommerit Jaudy, Audition du 09/12/2003
[185] SUIO de l'Université de Rennes 1, Audition du 11/05/2004
[186] IEP Rennes, Audition du 30/03/2004
[187] CFA de Pommerit Jaudy, Audition du 09/12/2003
[188] Rectorat d'Académie de Rennes, DAET (présentation du dispositif R2E), Audition du 08/07/2003

DEUXIEME PARTIE

La pratique des stages en Bretagne

PLAN

CHAPITRE 1. ELEMENTS DU PAYSAGE DES STAGES EN BRETAGNE

CHAPITRE 2. LES STAGES EN PRATIQUE

Chapitre 1.

Éléments du paysage des stages en Bretagne

PLAN

CHAPITRE 1. ÉLEMENTS DU PAYSAGE DES STAGES EN BRETAGNE

Section 1. Éléments statistiques sur les stages en milieu professionnel

Section 2. Présentation par types de formation

Section 3. Présentation par lieux de stage

CHAPITRE 1. ELEMENTS DU PAYSAGE DES STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL EN BRETAGNE

En premier lieu quelques éléments statistiques seront présentés, sachant que ces données sont le plus souvent partielles et éclatées (Section 1.). Puis, le paysage des stages sera illustré par deux approches : l'une par type de formation (Section 2.), l'autre par lieu de stage (Section 3.).

SECTION 1. ELEMENTS STATISTIQUES SUR LES STAGES EN BRETAGNE

Avertissement au lecteur :

S'ils sont riches en information, les résultats des recherches statistiques réalisées pour couvrir le champ de notre étude restent encore incomplets pour qui voudrait, d'un seul coup d'œil, couvrir le vaste horizon des stages en milieu professionnel en Bretagne, qu'ils soient rattachés à la formation initiale ou à la formation professionnelle continue. Même non exhaustives et imparfaites, ces données chiffrées méritent d'être connues. En effet, il semble qu'**aucune étude générale n'ait été réalisée jusqu'à présent en Bretagne sur « les stages en milieu professionnel ». La commission Formation du Conseil économique et social régional (CESR) s'est donc lancée dans une démarche qui peut représenter une première étape dans la connaissance statistique.**

Ainsi, il n'est pas encore possible, faute d'étude statistique globale sur notre sujet, de répondre à ces questions d'apparence simple sur les stages et les stagiaires en milieu professionnels en Bretagne : Combien sont-ils ? Qui sont-ils ? Que font-ils ?…etc.

Nous présentons par conséquent les éléments statistiques transmis par les organismes auditionnés ou contactés et exploités par le CESR**.** Ces résultats sont présentés séparément, suivant leur source, **les catégories de stages et de stagiaires n'étant pas homogènes suivant les organismes**.

L'exploitation de données recueillies et, à notre connaissance, jamais exploitées par l'INSEE, nous permettent d'avoir la vision la plus large, bien qu'incomplète sur le sujet. Ces données sont issues de deux sources :

- **Les Déclarations Annuelles des Données Sociales (D.A.D.S)** produites par les milieux professionnels accueillants les stagiaires (1.)
- **Le Recensement de la Population** (2.)

Enfin nous présenterons dans cette partie *les* ***estimations*** statistiques de la **Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie** sur les stages en Bretagne (1.3.).

1. Les stages en milieu professionnel en Bretagne à partir des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) 2001

Les statistiques issues des DADS de l'année 2001 comportent des données chiffrées sur les stagiaires accueillis *et déclarés* par les organismes employeurs du secteur privé et des collectivités territoriales. Les limites de ces statistiques résident dans le fait qu'**elles ne**

concernent que les stagiaires *déclarés* par les employeurs, or tous les stagiaires ne doivent pas être déclarés[189].

Qu'est-ce que la Déclaration Annuelle des Données Sociales[190] ?

La Déclaration Annuelle des Données Sociales est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la Sécurité sociale (Décret du 24 mars 1972) et des articles 87.240 et 241 de la loi 51-711 du 7 juin 1951 du code Général des Impôts.

Le champ des données de la DADS recouvre l'essentiel des secteurs privé et semi-public. Il représente près de 75% des emplois salariés (80% si on compte les collectivités territoriales).

La nomenclature des catégories socio-professionnelles utilisée distingue 5 types de stagiaires :

- Stagiaires des professions supérieurs
- Stagiaires des professions intermédiaires
- Stagiaires employés
- Stagiaires ouvriers
- Stagiaires Sans Autres Indications (S.A.I.)

Combien sont-ils ? Où sont-ils ? Que font-ils ?

1.1. Combien sont-ils ?

En Bretagne, pour l'année 2001, toutes catégories socio-professionnelles (CSP) confondues, **12 744 stagiaires ont été *déclarés* au niveau des DADS transmises par les entités professionnelles accueillantes (« stagiaires DADS »).**

Cette même année, la part des stagiaires dans l'ensemble des effectifs déclarés au niveau des DADS en Bretagne était de 1.2%. Ce taux régional est inférieur au taux national (1.5%).

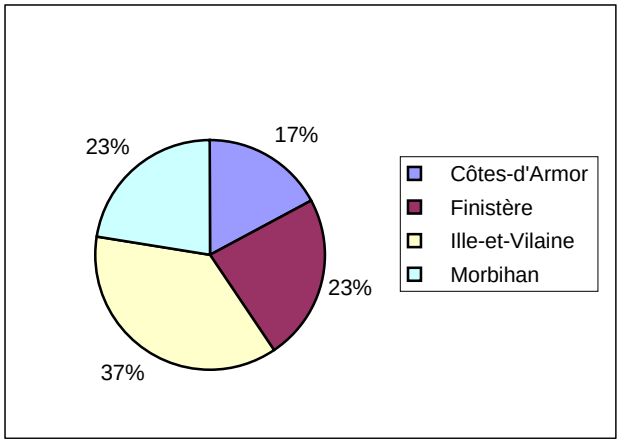
1.2. Où sont-ils ?

Comment ces 12 744 stagiaires déclarés étaient-ils répartis sur l'ensemble des départements de la Région de Bretagne en 2001 ?

En premier lieu, s'agissant de la répartition de l'effectif, c'est le département d'Ille-et-Vilaine qui comptait le plus de « stagiaires DADS » (4 676). Viennent ensuite le Finistère (2 967) et le Morbihan (2 872). Enfin, c'est dans les Côtes d'Armor que l'effectif de ces stagiaires était le plus faible (2 186).

[189] Voir la première partie, "Le régime social et fiscal des stages"
[190] D'après CD Rom INSEE, DADS 2001

Répartition en % de l'ensemble des "stagiaires DADS" par département en Bretagne (2001)



(Source : INSEE, DADS 2001, exploitation CESR)

En revanche, si l'on considère *la part des « stagiaires DADS » dans l'ensemble des effectifs déclarés par département*, c'est le département du Morbihan qui comportait la plus forte proportion de stagiaires (1.3%) suivi de près par les Côtes d'Armor (1.2%) et l'Ille-et-Vilaine (1.2%). Le Finistère présentait quant à lui la plus faible proportion de « stagiaires DADS » en Bretagne (1.0%). Pour mémoire, le taux régional est de 1.2% et le taux national est de 1.5%.

1.3. Que font-ils ?

A quelles catégories socio-professionnelles (CSP), les « stagiaires DADS » sont ils rattachés ? A quel volume d'heures annuel correspond l'ensemble des stagiaires déclarés ? Les données régionales diffèrent-elles des données nationales ?

- ***Stagiaires DADS et catégories socio-professionnelles***

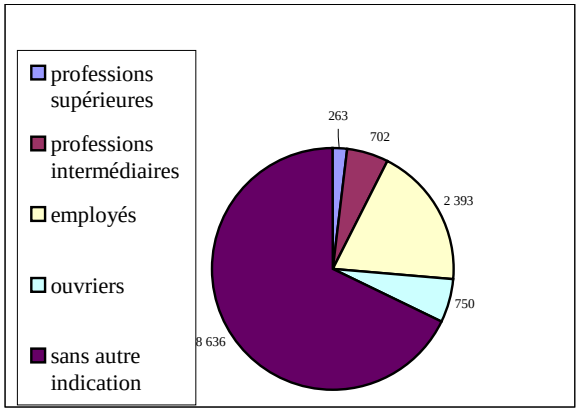
Les données issues des DADS 2001 ne nous permettent pas de connaître l'activité précise des stagiaires déclarés. En revanche, nous disposons d'éléments statistiques sur les catégories socio-professionnelles (CSP) auxquelles sont rattachés les stagiaires lorsqu'ils sont déclarés par les employeurs, au moment de l'établissement de leur DADS.

Comment se répartissent les stagiaires DADS par CSP ? Cette répartition régionale est-elle différente de celle observée au niveau national ?

A l'approche de ces chiffres, une difficulté majeure apparaît : parmi les 5 CSP auxquelles sont rattachés les stagiaires lors de la déclaration, il en est une qui nous renseigne peu sur le niveau d'activité de ces derniers : il s'agit de la catégorie dénommée « Sans Autre Indication » ou « Stagiaires S.A.I », dont le contenu n'est pas précisé. Or, c'est dans cette rubrique qu'est déclarée la majorité des stagiaires par les employeurs ! Cette précision d'importance ayant été faite, nous pouvons à présent analyser les données dont nous disposons.

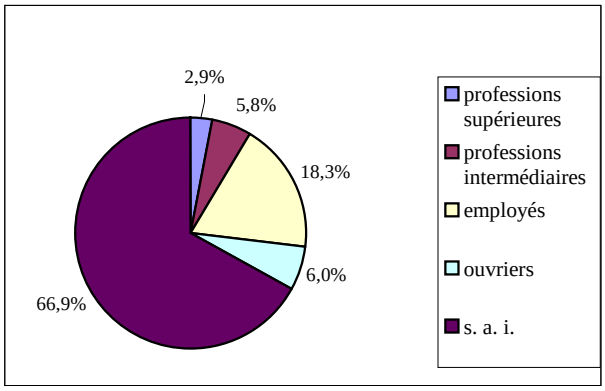
En Bretagne, mise à part l'énigmatique catégorie « Stagiaires S.A.I » qui regroupe quand même 67.8% des « stagiaires DADS » en 2001 (8636), on observe que la CSP comptant la plus forte proportion de stagiaires (18.8%) est celle des « employés ». Viennent ensuite les « ouvriers » (5.9%), les « professions intermédiaires » (5.5%) et pour finir « les professions supérieures » (2.1%).

Répartition en nombre des stagiaires par CSP en Bretagne



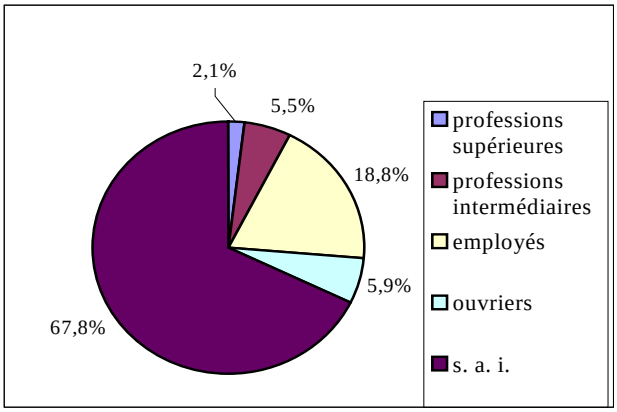
(Source : INSEE, DADS 2001, Exploitation CESR)

Répartition des stagiaires par CSP en France (%)



(Source : INSEE, DADS 2001, exploitation CESR)

Répartition des stagiaires par CSP en Bretagne (%)



(Source : INSEE, DADS 2001, exploitation CESR)

Comment se situe la Bretagne par rapport aux chiffres nationaux ? En premier lieu, il convient de souligner que, même si les différences existent, les proportions de « stagiaires DADS » par CSP sont très proches en Bretagne du niveau national. Néanmoins, il apparaît que la proportion des « stagiaires employés », comme celle des « stagiaires S.A.I » sont légèrement supérieures en Bretagne à celles constatées sur l'ensemble du territoire national. Enfin, la Bretagne compte une part de « stagiaires DADS » des « professions supérieures » (2.1%) inférieure au taux national (2.9%), ce qui pourrait notamment s'expliquer par le fait que les emplois des professions supérieures sont davantage développés dans d'autres régions françaises (Ile de France…).

- ***Volume d'heures annuel effectué par les « stagiaires DADS »***

Quel est le volume d'heures annuel effectué par les stagiaires DADS en Bretagne en 2001 ?

En 2001, l'activité des 12 744 stagiaires déclarés au niveau des DADS par les employeurs de Bretagne (entreprises et collectivités territoriales[191]) représentaient **12 149 000 heures**, soit 0.9% du total des heures effectuée tous effectifs déclarés confondus, proportion qui était légèrement inférieure au taux national de 1.1%, ce qui représentait environ **1 518 625** ***journées d'accueil*** en Bretagne en 2001[192].

2. Les stages en milieu professionnel en Bretagne dans le Recensement de la Population

Le Recensement de la Population de 1999 qui comporte deux rubriques déclaratives consacrées aux stagiaires :

- Les **« stagiaires rémunérés** (SIFE[193]…) » qui sont intégrés à la population active
- Les **« stagiaires non rémunérés »** qui font partie de la population inactive

Aucune précision complémentaire n'étant fournie par l'INSEE, nous sommes conduits à en déduire : les « stagiaires rémunérés (SIFE…) » et les « stagiaires non rémunérés » qui apparaissent au niveau du Recensement de la Population sont ceux déclarés comme tels par les personnes recensées.

Autre limite concernant l'exploitation ce ces données, il n'a pas été possible, selon l'INSEE d'extraire la catégorie des « stagiaires non rémunérés » des résultats du recensement. Dès lors, nous n'avons pu travailler que sur les chiffres concernant les « stagiaires rémunérés (SIFE) ». Cette analyse n'a pu être réalisée que sur l'année 1999, en effet, cette catégorie de « stagiaires » incluse dans la population active n'est pas homogène d'un recensement à l'autre. Nous restons donc dans une certaine approximation statistique. Néanmoins, ces précautions étant posées nous pouvons présenter ces résultats au niveau régional.

[191] Les données concernant les stagiaires de l'Etat sont exclues de ces statistiques (elles ne sont pas recensées dans le CD Rom INSEE DADS 2001)
[192] sur la base d'une journée=7h
[193] SIFE : Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi réservés aux demandeurs d'emploi. Les trois points de suspension qui suivent sont de l'INSEE qui reste très laconique et ne donne pas d'autres précisions sur la définition précise des « stagiaires rémunérés ».

2.1. Les « stagiaires rémunérés (SIFE…) » au niveau régional

Combien de « stagiaires rémunérés (SIFE…) » ont-ils été recensés en 1999 ? Quelle était leur répartition par sexe, âge et diplôme obtenu ?

- *Effectif total de « stagiaires rémunérés (SIFE…) recensés » et proportion par rapport à la population active totale en Bretagne en 1999*

En 1999, **7 476 « stagiaires rémunérés (SIFE…)** ont été recensés en Bretagne par l'INSEE, effectif qui, rapporté à la population active régionale à cette même date, représente un ratio de 0.59%.

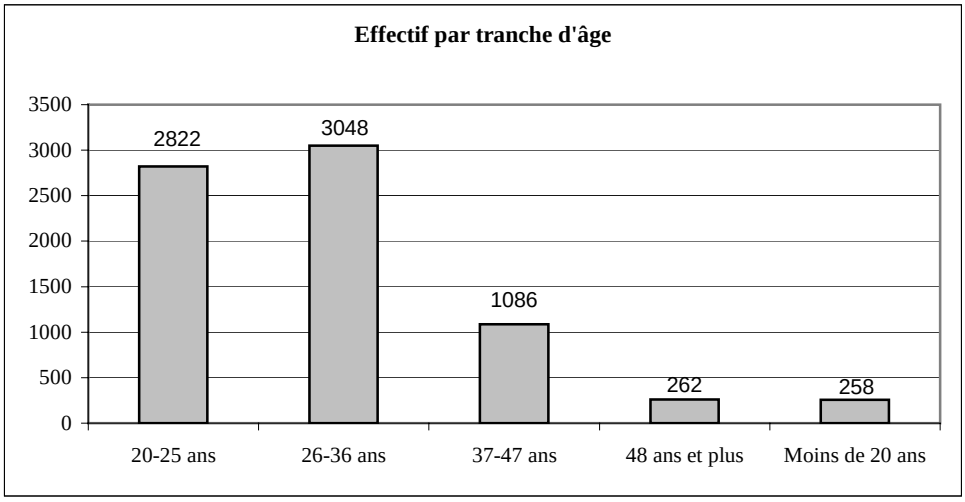
- *Répartition par sexe, tranche d'âge et niveau de diplôme des « stagiaires rémunérés (SIFE…) » en Bretagne en 1999*

La proportion de « stagiaires rémunérés (SIFE…) » hommes est légèrement supérieure à celle des femmes : 54% contre 46 %

- *Répartition par tranche d'âge des « stagiaires rémunérés (SIFE…) »*

La population des « stagiaires rémunérés » est principalement composée de jeunes adultes : 80% d'entre eux sont âgés de 20 à 36 ans, avec une répartition à peu près égale entre la tranche d'âge des 20-25 ans et des 26-36 ans. La proportion de stagiaires rémunérés de moins de 20 ans est très faible : 3.45 %

Répartition des stagiaires rémunérés (SIFE…) par tranche d'âge en Bretagne en 1999



(Source : INSEE, RP 1999, exploitation CESR)

- *Répartition des stagiaires rémunérés (SIFE…) par diplôme obtenu*

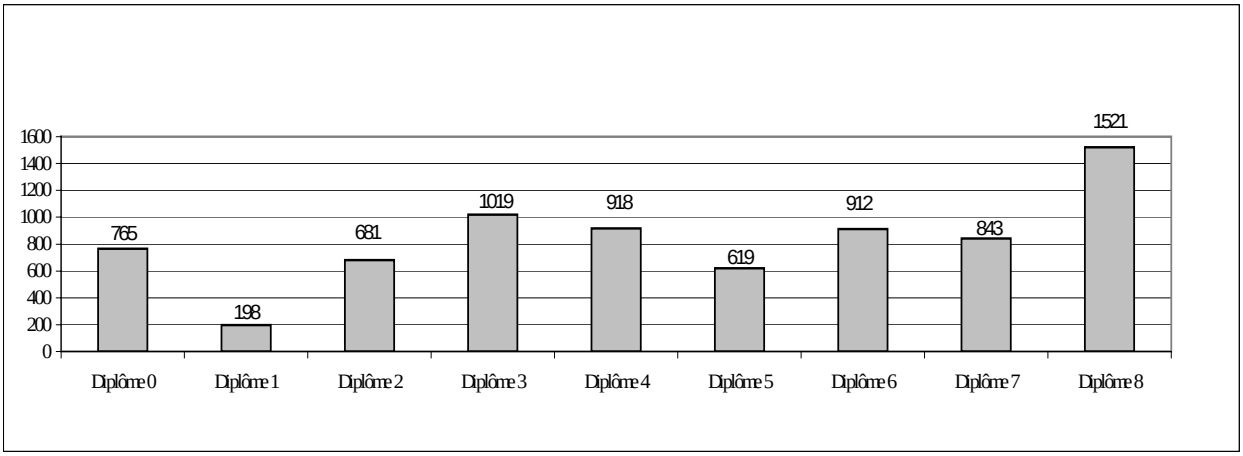
Si l'on considère la répartition des stagiaires rémunérés selon leur diplôme détenu à l'entrée en stage, on observe tout d'abord que, sauf exception, tous les niveaux de diplômes sont globalement représentés dans des proportions assez proches. Par ailleurs, la proportion des stagiaires rémunérés titulaire d'un diplôme inférieur au bac (56%) est légèrement supérieure à celle des stagiaires rémunérés ayant un diplôme supérieur ou égal au bac (44%). En outre, il faut relever que les diplômes les plus représentés chez les stagiaires rémunérés sont « le diplôme universitaire de 2e ou 3e cycle, diplôme d'ingénieur ou d'une grande école… ». Mise à part cette originalité, on n'observe pas de relation directe entre le statut de « stagiaires rémunérés » et le niveau de diplôme de ces derniers.

Nomenclature des diplômes détenus à l'entrée en stage et utilisée par l'INSEE pour le Recensement de la Population de 1999

	Diplôme détenu
0	aucun diplôme déclaré
1	certificat d'études primaires
2	BEPC,brevet élémentaire, brevet des collèges
3	certificat d'aptitudes professionnelles
4	brevet d'études professionnelles
5	baccalauréat général
6	baccalauréat technologique ou professionnel, brevet professionnel ou de technicien, autre brevet, capacité en droit
7	diplôme universitaire de 1er cycle, BTS, DUT, DUEST, diplôme des professions sociales ou de la santé
8	diplôme universitaire de 2e ou 3e cycle, diplôme d'ingénieur, d'une grande école…

(Source, INSEE, RP 1999)

Répartition de l'effectif des stagiaires rémunérés (SIFE…)par diplômes détenus à l'entrée en stage, en Bretagne en 1999



(*Source, INSEE, RP 1999, exploitation CESR*)

3. Estimations de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie (CRCI) de Bretagne sur les stages en milieu professionnel

Sur l'ensemble des organismes contactés ou auditionnés pour notre étude, seule la CRCI de Bretagne[194], a tenté de réaliser une approche statistique globale des stages en milieu professionnel en Bretagne. Cette approche ne repose que sur une *estimation* mais est néanmoins intéressante en raison de sa dimension transversale.

Tous types de stages confondus, la CRCI estime à **157 000 le nombre annuel de périodes en entreprises réalisées en Bretagne**. Dans son approche, elle distingue trois grands types de stages selon les objectifs poursuivis :

- ***Les périodes en entreprise dans le cadre de formations sous contrat de travail***

Il s'agit des stages réalisés dans le cadre de formations en alternance faisant l'objet d'un contrat de travail (contrat d'apprentissage, contrats de qualification et d'adaptation)[195]. En Bretagne, le nombre annuel total de ces périodes en entreprise est estimé à **24 000.**

Selon la CRCI, ces stages ne posent pas de problème particulier de régulation.

Bien que n'entrant pas dans le champ strict de l'étude, ils sont toutefois à mentionner car, pour l'entreprise, ils peuvent parfois entrer en concurrence avec les autres catégories de stages.

- ***Les périodes en entreprise de découverte, d'initiation ou de préqualification***

Les objectifs de ces stages sont la découverte du monde économique et le fonctionnement de l'entreprise ou encore, dans le cadre d'une préqualification, l'acquisition de connaissances et de comportements propres au milieu économique (stages des collégiens, séquences éducatives non obligatoires de l'Éducation nationale, formations préqualifiantes du Conseil régional, stages en entreprise pour les formations non professionnalisantes des universités).

En Bretagne, le nombre annuel de ces stages est estimé à **62 000**.

Selon la CRCI, ces stages ne sont pas systématiquement les réponses adaptées à ces types de demandes : l'entreprise ne peut utilement accueillir que les personnes ayant déjà un premier acquis de formation professionnelle et pouvant s'impliquer pratiquement dans les travaux.

La CRCI préconise donc des solutions de substitution pour éviter un engorgement des entreprises bretonnes.

- ***Les périodes en entreprise pour des formations professionnalisantes et qualifiantes : un besoin d'organisation, de régulation et de professionnalisation***

Il s'agit des stages réalisés dans le cadre suivant : PFE sous statut scolaire, IUT ou IUP, Grandes écoles, formation qualifiante des jeunes (chèque insertion…), formation qualifiante pour demandeurs d'emploi.

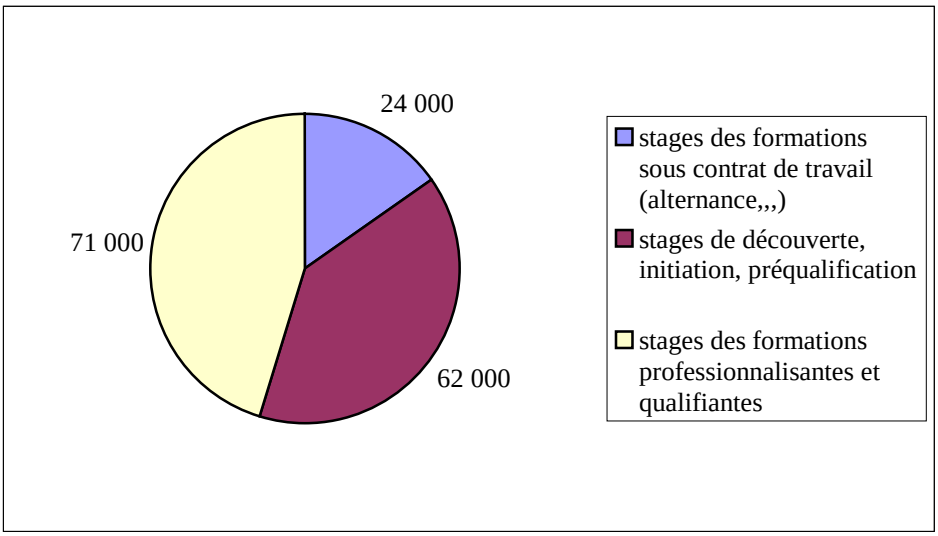
[194] Audition de M. Gourvès le 30 mars 2004

[195] [195] Les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation ont été remplacés, depuis le 1er octobre 2004, par le contrat de professionnalisation (pendant une période transitoire, les contrats de qualification pouvaient être conclus jusqu'au 15 novembre 2004)

En Bretagne, leur nombre annuel est estimé à **71 000**.

Selon la CRCI, les stages des IUT et BTS sont en général bien organisés et attractifs pour les entreprises. En revanche, l'organisation des stages pour les alternances sous statut scolaire est plus problématique.

Estimation globale de la répartition des stages en milieu professionnel en Bretagne en 2003



(Source : CRCI Bretagne, 2004)

Le contingent le plus important de stages est constitué par les « stages des formations professionnalisantes et qualifiantes » (71 000) . Alors que les enjeux ne sont pas comparables, il est étonnant de relever que les « stages de découvertes… » sont presque aussi nombreux que les « stages qualifiants » (62000). On comprend dès lors la position de la CRCI qui souligne que **le nombre comme les capacités d'accueil des entreprises bretonnes ne sont pas illimités et, qu'à tout prendre**, **il serait peut-être préférable de privilégier « les stages des formations professionnalisantes et qualifiantes » et de prévoir pour les stages de découvertes des mesures alternatives**[196]**.**

SECTION 2. PRESENTATION PAR TYPES DE FORMATION

Si les éléments statistiques généraux couvrant le champ complet des stages en milieu professionnel étudiés ici sont quasi-inexistants, en revanche, **lorsqu'on se rapproche des lieux de stages, les statistiques se font plus nombreuses**, bien que toujours éclatées et particulières à un type de formation donné. Certaines données statistiques viendront, lorsque c'est possible, compléter les éléments qualitatifs présentés tant en ce qui concerne les stages réalisés en formation initiale (1.) que ceux rattachés à la formation professionnelle continue (2.).

[196] Audition du 30 mars 2004

1. Les stages réalisés en formation initiale secondaire et supérieure

Il ne sera pas traité ici des stages en milieu professionnel réalisés par les élèves des écoles pré-élémentaires (maternelles) et élémentaires (primaires). Seuls les stages effectués dans le cadre d'un cursus de l'enseignement secondaire (collège, lycée) et de l'enseignement supérieur (universités, écoles, grandes écoles, lycée pour les BTS…) sont présentés ci-dessous en développant davantage les niveaux relevant plus directement des compétences de la Région. Après une première approche statistique issue du Rectorat des exemples illustrant les stages des collégiens et ceux des lycéens seront présentés.

1.1. Les stages de l'enseignement secondaire (collège,lycée)

1.1.1. Eléments statistiques fournis par le Rectorat d'Académie de Rennes[197]

Les statistiques qui suivent concernent les seuls établissements placés sous la tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale. Elles ne prennent pas en compte les stages réalisés par les élèves relevant des Ministères de l'Agriculture (formation agricole) et de la Mer (formation maritime).

Selon le Rectorat d'académie qui distingue les stages d'information et les stages de formation des élèves du secondaire, **le nombre de stages en entreprises est d'une manière générale en forte augmentation depuis une quinzaine d'années. En 2003, l'effectif total de ces stages était d'environ 100 000 élèves (information et formation).**

Par comparaison, les établissements d'enseignement du second degré publics et privés[198] relevant de l'Éducation Nationale ont accueilli 261 000 élèves à la rentrée 2003[199]. On en déduit que 40 % des élèves des établissements secondaires relevant de la tutelle de l'Éducation Nationale ont effectué un stage en milieu professionnel en Bretagne cette même année.

a) Stages d'information des collégiens

Classes concernées par les stages d'information au collège

Classes	*Durée du stage*
4ème et 3ème	Séquence d'observation de 2 à 3 jours
4ème et 3ème d'insertion	1 à 15 jours
4ème en alternance[200]	Durée variable
4ème et 3ème SEGPA[201]	Plusieurs semaines
3ème à projet professionnel	Plusieurs semaines
MGI[202]	Plusieurs semaines

[197] Audition du Rectorat, DAET, CARE, le 8 juillet 2003
[198] Collèges + SEGPA + Lycées Professionnels + Lycées
[199] Rectorat Académie de Rennes, Bloc Note n°49, p 19, septembre 2004
[200] Nouveau dispositif mis en place depuis la rentrée 2004 pour les élèves de 4ème qui en manifeste le désir. Des stages sont réalisés en entreprise, en lycée professionnel ou en centre de formation d'apprentis.
[201] La S.E.G.P.A.(Section d'Enseignement Général Professionnel Adapté) est une structure du Collège qui propose un enseignement adapté à des jeunes ayant des difficultés scolaires importantes. Elle constitue ainsi *"l'une des voies visant à l'acquisition par les jeunes d'une formation et d'une qualification leur permettant une insertion professionnelle au niveau V"* (circulaire d'orientation du 06.12.1989)
[202] Mission Générale d'Insertion

Le nombre de collégiens ayant effectués un « stage d'information » dans l'Académie de Rennes en 2002/2003 était de **60 000**, se répartissant à part égale entre élèves des classes de quatrième et ceux de troisième.

b) Stages de formation des lycéens

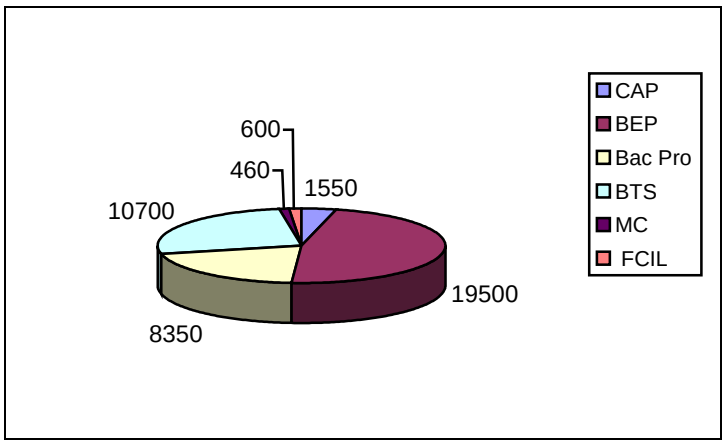
Ces stages concernent les élèves des lycées d'enseignement professionnel. Pendant l'année scolaire 2002/2003, **41 160 élèves** ont effectué un stage de formation. On trouve les effectifs les plus importants en BEP (19 500 stagiaires), en BTS (10 700 stagiaires) et en Bac Pro (8 350 stagiaires).

Les stages de formation de l'enseignement secondaire

Classes	Durées	Effectifs
CAP	12 à 16 semaines	1 550
BEP	3 à 8 semaines	19 500
Bac Pro	16 à 18 semaines	8 350
BTS	6 à 18 semaines (actions appliquées 15 à 30jours)	10 700
Mention Complémentaire	50 % du temps de formation	460
FCIL[203]	50 % du temps de formation	600
	TOTAL	**41 160**

(Source : Rectorat d'Académie de Rennes, 2003)

Effectif des élèves en stage de formation – Académie de Rennes – 2002/2003



(Source : Rectorat d'Académie de Rennes, DAET, 2003)

1.1.2. Exemples de stages au collège

1.1.2.1. Les stages réalisés par les élèves du Collège-Lycée St-Joseph de Lorient[204]

Partant d'une volonté de développer « un enseignement pour tous », l'établissement scolaire privé sous contrat Saint-Joseph est polyvalent, il regroupe en effet plusieurs niveaux et filières d'enseignements : Collège, Lycée d'enseignement général et technologique, Lycée

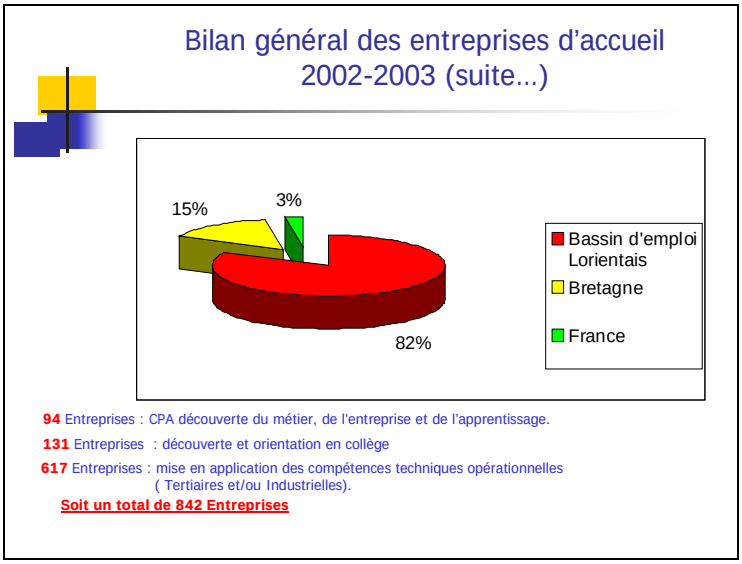
[203] Formation Complémentaire d'Initiative Locale
[204] Visite et auditions du 24 février 2004

professionnel et Enseignement supérieur. Au total, ce sont près de 2 200 élèves qui suivent leur scolarité à Saint-Joseph encadrés par une équipe de professionnel d'environ 300 personnes.

Le Collège compte 800 élèves environ, répartis dans 29 classes. Parmi ces collégiens, 50 suivent une scolarité adaptée à leurs difficultés dans 4 classes de Section d'Enseignements Général et Professionnel Adaptés ou *SEGPA*. L'établissement a également mis en place, au niveau du collège une classe de *« quatrième à double alternance »*.

Le chef d'établissement, M. Le Berigot, lors de son audition, a distingué deux catégories de stages selon leur finalité : « le stage support d'orientation »[205] et le « stage partie prenante de l'acquisition de qualification ». Les stages effectués par les élèves du Collège sont classés dans la première catégorie.

En 2002-2003, 131 entreprises ont accueilli des jeunes collégiens de Saint-Joseph, 96% de ces entreprises sont localisées sur le bassin d'emploi lorientais.



(Source : Collège St Joseph – Service Relations École-Entreprises)

a) Les « séquences d'observation en milieu professionnel » des collégiens scolarisés en classe ordinaire

C'est en classe de Troisième que les Collégiens de Saint-Joseph effectuent, en général au mois de décembre, un stage de 3 jours en milieu professionnel dit *« séquence d'observation en milieu professionnel »*.

[205] Les stages réalisés en Classe Préparatoire à l'Apprentissage (CPA) sont classés parmi les « stages support d'orientation », toutefois celle-ci est rattachée au lycée et non au collège, comme les 3ème TOP par exemple.

b) Les « stages d'initiation » des collégiens scolarisés en classe de « Quatrième à double alternance » (QDA) :

La classe de "4ème à double alternance"

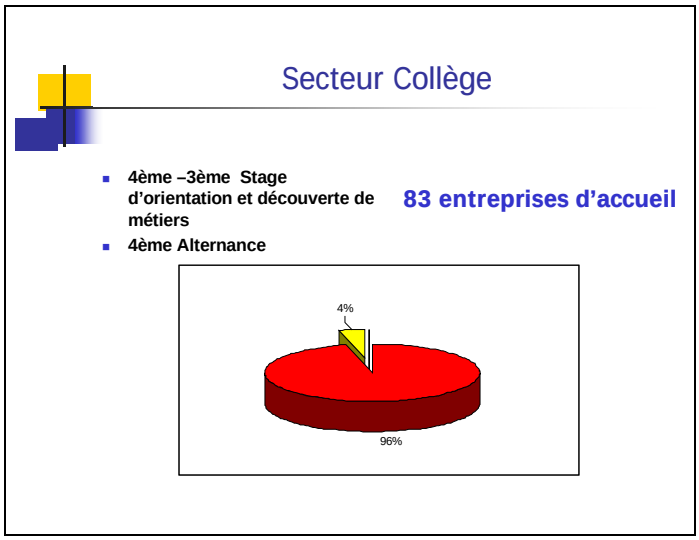
La « 4ème à double alternance » (QDA) s'adresse à des collégiens qui ne tirent plus profit des situations pédagogiques traditionnelles. Elle permet la découverte de l'entreprise et des lycées professionnels. L'idée directrice de ces dispositifs est de remotiver les élèves en difficulté scolaire en leur offrant la faculté de découvrir le monde du travail et d'élaborer progressivement, à la lumière des champs professionnels qu'ils auront ainsi observés, leur propre choix d'orientation. Le retour vers l'enseignement général n'est du reste pas exclu si l'expérience réalisée en milieu professionnel leur a redonné le goût des études[206].

La QDA est mise en œuvre en partenariat avec une douzaine d'établissements scolaires du Bassin d'Emploi de Lorient. A Saint-Joseph, 15 jeunes sont inscrits en QDA. L'organisation de la scolarité est structurée par *l'alternance* de période d'enseignement général et de période en entreprise (« *stage d'initiation* ») ou en lycée professionnel, d'où la notion de « double alternance » (entreprise et lycée professionnel).

En pratique les élèves en QDA suivent les cours de l'enseignement général, avec parfois un rythme adapté, comme les autres élèves de Quatrième. Par contre, tous les vendredis ils vont soit en entreprise (7 semaines), soit en lycée professionnel (7 semaines). L'idée est d'ouvrir l'horizon professionnel des élèves en leur faisant découvrir un maximum de secteurs d'activité professionnelle pour leur faire « reprendre goût au milieu scolaire ».

En fin d'année de QDA, les élèves peuvent s'orienter vers une Troisième de Préparation à la Voie Professionnelle (PVP) ou vers une Troisième Technologique à Orientation Professionnelle (TOP). Le doublement de la classe de Quatrième peut également être envisagé pour certains élèves.

Si l'on considère à la fois les stages effectués par les collégiens des classes ordinaires et ceux des élèves de quatrième à double alternance, on dénombre, pour l'année 2002-2003, 83 entreprises d'accueil qui se situent presqu'exclusivement, sur le bassin d'emploi lorientais.



(Source : Collège St Joseph – Service Relations École-Entreprises
En rouge : les entreprises implantées sur le bassin d'emploi lorientais - En jaune : les autres)

[206] http://www.senat.fr/rap/a02-069-4/a02-069-420.html

c) Les « stages d'application » réalisés par les élèves des classes de 4ème et 3ème de Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) :

Les élèves en SEGPA[207] cumulent souvent les difficultés scolaires, sociales, familiales… Il s'agit donc d'un public plus fragile pour lequel les enseignements et les stages doivent faire l'objet d'importantes adaptations.

A l'issue de la 6ème SEGPA les élèves passent en 5ème SEGPA, 4ème SEGPA et 3ème SEGPA. L'objectif pour ces élèves en grande difficulté est d'accéder au niveau 5 (CAP), soit par la voie scolaire en Lycée Professionnel, soit par la voie de l'apprentissage.

En 4ème et 3ème SEGPA les élèves suivent un enseignement technologique et professionnel[208]. Deux domaines professionnels sont proposés : "l'alimentation-service" et la "production-maintenance en horticulture".

C'est au cours de ces deux dernières années de SEGPA (4ème et 3ème) que des « stages d'application » en entreprise sont organisés : 3 semaines en 4ème et 8 semaines en 3ème.

Les élèves de SEGPA effectuent 5 « stages d'application » en entreprise d'une durée comprise entre une et trois semaines. La durée n'est pas neutre, car plus elle est longue et plus fort est le risque de rencontrer des difficultés liées au monde professionnel. Les premiers stages sont d'abord des stages de découverte et d'intégration en entreprise, puis, peu à peu, des tâches de plus en plus difficiles à réaliser sont demandées à l'élève.

En 2002/2003, 48 entreprises ont accueilli en stage des élèves de SEGPA scolarisés à Saint-Joseph, dont 92 % sont implantées sur le bassin d'emploi lorientais.

La Section d'Enseignements Général et Professionnel Adaptés ou SEGPA au Collège[209]

Quels élèves sont admis dans les SEGPA ?
Les sections des enseignements généraux et professionnels adaptés accueillent dans les collèges des élèves qui, en raison de leurs difficultés, ne peuvent pas aborder un cursus scolaire ordinaire en sixième. Les enseignements dispensés sont adaptés aux élèves grâce à l'aménagement des situations, des supports et des rythmes d'apprentissage.

Scolarité
La décision d'admission est prononcée :
- soit à la fin de l'école élémentaire par la Commission de Circonscription Pré-scolaire et Élémentaire (CCPE),
- soit, pour les élèves en échec scolaire important, au collège, par la Commission de Circonscription du Second Degré (CCSD).
L'élève suit un enseignement général et technologique dans une classe à effectifs réduits et bénéficie d'un soutien renforcé de l'équipe pédagogique.
Les matières sont les mêmes qu'en cursus ordinaire et les élèves de la SEGPA et les autres élèves du collège ont, de manière régulière, des activités communes.

[207] L'admission en 6ème SEGPA se fait après que la Commission de Circonscription du Second Degré(CCSD) ait donné son accord pour une orientation dans cette section. Il revient aux parents de demander à la CCSD l'affectation de leur enfant à Saint-Joseph. L'inscription dépend alors des places disponibles.
[208] 9h d'ateliers par semaine en 4ème et 12h en 3ème
[209] D'après http://vosdroits.service-public.fr/ARBO/060807-FXENS204.html

Formation pré-professionnelle
En classe de quatrième, l'élève aborde les notions technologiques par l'expérimentation de différents champs professionnels, au cours d'ateliers (maçonnerie, horticulture, entretien de locaux collectifs).
En classe de troisième il devra opter pour une seule de ces disciplines. A la fin de ce cursus, l'élève présente le certificat de formation générale à la place du brevet.

Objectif de la SEGPA
Après la troisième en SEGPA, l'élève peut s'orienter vers un apprentissage (CAP en lycée professionnel). La SEGPA reçoit des élèves en difficulté scolaire. L'objectif est de réorienter les élèves dans le cursus ordinaire dès que possible. Durant la scolarité, l'accès à la qualification, à l'insertion sociale et professionnelle est favorisé par l'organisation de *stages en entreprise*.

1.1.2.2. Les stages réalisés par les élèves du collège des Livaudières de Loudéac[210]

Comme au Collège Saint-Joseph de Lorient, les élèves des classes ordinaires effectuent des stages courts en milieu professionnel dits « séquences d'observation en milieu professionnel », alors que ceux scolarisés en SEGPA effectuent des « stages d'application ».

a) Les séquences d'observation en milieu professionnel des élèves de 4ème et 3ème des classes ordinaires

Au collège des Livaudières, 150 élèves de 3ème bénéficient chaque année d'une Séquence d'Observation en Milieu Professionnel, en général juste avant les vacances de février. La durée des stages est en moyenne de **3 jours**, toutefois, elle peut être prolongée de 2 jours supplémentaires pris sur les congés scolaires.

Il est à noter que la quasi-totalité des élèves trouve un stage, le plus souvent en mobilisant leurs relations familiales. Le lieu de stage est presque toujours situé à proximité du domicile, les moyens de locomotion étant pour les élèves de 3ème particulièrement limités, notamment en zone rurale.

b) Les stages d'application des élèves des classes de SEGPA

Pour la Directrice de la SEGPA du collège des Livaudières, les stages "ont pour objectifs, d'une part, de confronter les élèves à la réalité du monde du travail, de leur faire acquérir les compétences nécessaires à un travail en autonomie et, d'autre part, de préparer leur orientation en fin d'année scolaire soit par une poursuite d'étude en Lycée Professionnel, soit en apprentissage[211]".

En 4ème, l'élève effectue 2 stages de découverte d'une semaine. Puis en 3ème, 3 stages de 15 jours chacun.

[210] Visite et auditions du 26 avril 2004
[211] Lettre type de la Directrice de la SEGPA des Livaudières aux entreprises.

c) Le cas particulier des stages des élèves scolarisés en Unité Professionnelle d'Intégration ou U.P.I.

Qu'est-ce qu'une UPI ?

Les Unités Pédagogiques d'Intégration (UPI) dans les collèges accueillent des petits groupes d'enfants handicapés mentaux. En plus de la poursuite des acquisitions dans les domaines de l'enseignement général, le jeune peut se préparer à une vie professionnelle dans le cadre d'une SEGPA[212] ou dans le cadre d'un IME[213] ou d'un IMPRO[214].

Ouvertes dès 1995 en collège pour les élèves présentant un handicap d'origine mentale, les UPI ont été étendues en 2001 à des élèves présentant des déficiences sensorielles ou motrices. L'organisation et le fonctionnement de ces dispositifs, dont l'effectif est limité à dix élèves, sont adaptés aux particularités de chaque déficience.

Au collège des Livaudières, la scolarité des élèves en UPI dure 3 ans. Ces derniers sont pris en charge par des instituteurs spécialisés, une éducatrice et une assistante sociale.

En vue de préparer leur orientation, certains élèves de l'UPI effectuent des stages en milieu professionnel. Tous ne peuvent en effet effectuer un stage, les niveaux dans ces sections étant très disparates.

1.1.3. Exemples de stages au lycée

La pratique des stages en milieu professionnel en lycée d'enseignement général n'étant pas systématisée, les exemples développés ci-après concernent essentiellement les stages ou plus précisément les « Périodes de formation en entreprise » (PFE) effectuées par les élèves des lycées d'enseignement professionnel (Education nationale, Mer, Agriculture)[215].

1.1.3.1. Stages en lycée relevant de la tutelle de l'Éducation Nationale

Pour éclairer ses recherches sur les stages en milieu professionnel en Bretagne, la commission formation du CESR a visité quatre lycées d'enseignement professionnel, publics et privés, placés sous la tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale :

- Lycée privé Saint-Joseph de Lorient,
- Lycée public Freyssinet de Saint-Brieuc,
- Lycée public Louis Guilloux de Rennes,
- Lycée public Coëtlogon de Rennes[216].

a) Lycée privé Saint-Joseph de Lorient

Ce Lycée professionnel accueille près de 700 élèves. Il propose un éventail de formations de la 3ème au Bac Pro, tant dans le secteur industriel que tertiaire. Outre les formations traditionnelles des Lycées professionnels (CAP, BEP, Bac Pro), il faut souligner l'existence à Saint-Joseph de trois formations particulières : La Classe Préparatoire l'Apprentissage ou

[212] Section d'Enseignements Général et Professionnel Adaptés
[213] Institut Médico Educatif
[214] Institut Médico Professionnel
[215] Sur les PFE professionnels, voir la revue de l'ONISEP Bretagne "Éclaircies" n°60 de septembre 2004, p.9
[216] Le Lycée Coëtlogon de Rennes a été visité sur le thème des stages réalisés par « les jeunes sourds » scolarisés en milieu ordinaire. L'établissement ne sera donc pas présenté dans ce paragraphe, mais ultérieurement.

« CPA »[217], la 3ème Technologique à Orientation Professionnelle ou « 3ème TOP »[218], et la Formation Complémentaire d'Initiative Locale ou « FCIL » en lien avec la Marine Nationale[219]. D'une manière générale, ces stages sont "partie prenante de l'acquisition de qualification". D'un point de vue pratique, l'établissement dispose d'un ***« Service Relations Ecole-Entreprises »***[220] placé au cœur de la problématique des stages en milieu professionnel.

Le tableau suivant offre une vision d'ensemble de la nature et des durées des stages en milieu professionnel effectués par les élèves scolarisés au Lycée Saint-Joseph.

[217] La **CPA** accueille des élèves de 15 ans désireux de se préparer à une formation par la voie de l'Apprentissage accessible à partir de 16 ans. Cette classe a pour objectifs de consolider les bases et les connaissances scolaires et d'accompagner le jeune dans le développement de son projet personnel d'apprentissage. La formation comprend des enseignements généraux et technologiques et des ***stages en entreprise*** par alternance.

[218] La **« 3ème TOP »** se donne pour objectif de revaloriser des élèves et de les remotiver dans le cadre d'une pédagogie de projet, de préparer leur choix de formation post-3ème. L'enseignement général est dominant mais est complété par un enseignement technologique et des ***stages en entreprise***.

[219] La **FCIL** est une formation complémentaire d'un an s'adressant à des jeunes ayant un BEP et désirant intégrer la Marine Nationale. Elle combine enseignements généraux et professionnels et prévoit une ***formation pratique*** au CIN St Mandrier. A l'issue de la formation, les jeunes peuvent signer un contrat d'engagement de 10 ans avec la Marine Nationale.

[220] dont le responsable est M. Pierre Ménager

Nature et durée des stages en milieu professionnel réalisés par les élèves scolarisés au Lycée Saint-Joseph en 2003/2004

	ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL													
Formations	**CPA**	**3ème TOP**	**CAP**		**BEP**						**FCIL**	**BAC PROFESSIONNEL**		
			IEE	**CSI**	**MPMI**	**TIST**	**TFC**	**MSMA**	**MDE**	**VAM**		**Commerce**	***Services***	**Industriel**
Durée du stage en 1ère année	?	3	8	8	3	3	3	3	3	2	2	8	8	8
Durée du stage en 2de année	?	/	8	8	0	6	6	0	0	4	2	8	10	8
Durée totale des stages	**1 sem./2 en alternance**	**3 semaines**	**16 semaines**	**16 semaines**	**3 semaines**	**9 semaines**	**9 semaines**	**3 semaines**	**3 semaines**	**6 semaines**	**2 semaines**	**16 semaines**	**18 semaines**	**16 semaines**

(Source : Lycée-Collège Saint-Joseph de Lorient)

Significations des sigles :

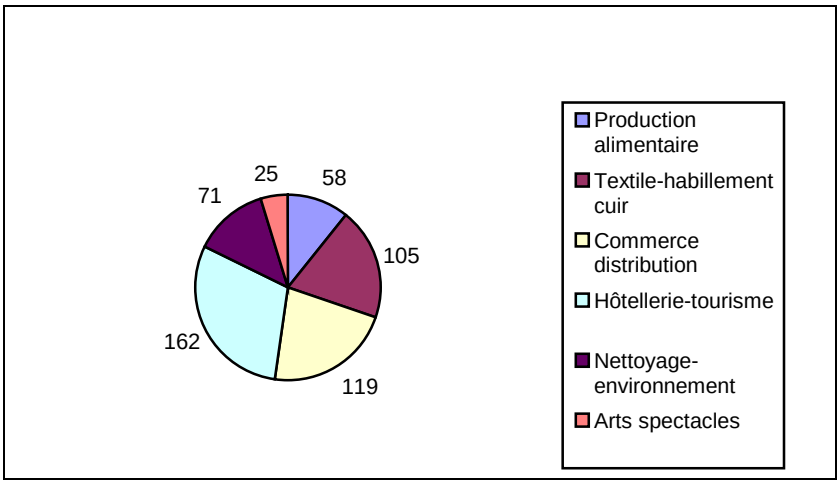
CPA : Classe Préparatoire à l'Apprentissage
TOP : Technologique à Orientation Professionnelle
IEE : Installations en Équipements Électriques
CSI : Conduite de Systèmes Industriels
MPMI : Métiers de la Production Mécanique Informatisée
TIST : Techniques des Installations Sanitaires et Thermiques
TFC : Techniques du Froid et du Conditionnement d'air
MSMA : Maintenance des Systèmes Mécaniques Automatisés
MDE : Métiers de l'électrotechnique
VAM : Vente Action Marchande
FCIL : Formation Complémentaire d'Initiative Locale

En 2002/2003, 617 entreprises, majoritairement situées à proximité de Lorient[221], ont accueilli en stage des jeunes élèves du lycée Saint-Joseph (hors CPA). Les élèves en CPA ont été accueillis par 94 entreprises.

b) Lycée public d'enseignement professionnel « Louis GUILLOUX » de Rennes[222]

La nature et la durée des stages des élèves ne seront pas détaillées ici[223]. Elles dépendent du diplôme préparé : CAP, BEP, Bac Pro et Mention Complémentaire. Ces stages se développent autour de 3 pôles d'enseignement : hôtellerie-restauration, tertiaire (commerce-distribution) et métiers de la mode-textile. Pour ces 560 élèves, dont une large majorité de filles, le Lycée dispose d'un réseau partenarial composé de 1300 entreprises accueillantes et organise l'équivalent d'environ **15 000 journées-stagiaires par année scolaire.**

Répartition par Groupe Formation Emploi des élèves du Lycée Louis Guilloux de Rennes en 2003/2004



(Source : Lycée Louis Guilloux de Rennes)

Tous les élèves préparant les diplômes présentés ci-dessous effectuent des stages qui sont pour la plupart des « Périodes de formation en entreprise ».

[221] tendance au rapprochement qui s'accentue selon l'établissement.
[222] visite et auditions du 20 avril 2004
[223] Pour plus d'information se rapporter à la réglementation applicable à chacun des diplômes : http://www.ac-rennes.fr/

Diplômes préparés au Lycée Louis Guilloux de Rennes – Années 2003/2004

Diplômes	Spécialités
3ème techno	- Sciences et techniques biologiques et sociales
CAP	- Employé technique de collectivité - Entretien articles de textile entreprises artisanales
BEP	- Alimentation - Bioservices - Métiers de la mode et industries connexes - Métiers Restauration Hôtellerie - Vente action marchande
Bac Pro	- Artisanat et métiers d'art : vêtements et accessoires de modes - Commerce - Restauration - Services (accueil, assistance, conseil)
Mention complémentaire	- Cuisinier en desserts de restaurant - Essayage-retouche-vente

(Source : Région Bretagne, Annuaire des Lycées 2003/2004)

Une particularité du Lycée Louis Guilloux est à souligner : l'établissement organise des stages en Savoie pour ses élèves et développe ainsi des partenariats interrégionaux.

c) Les stages effectués par les élèves du Lycée public Freyssinet de Saint-Brieuc (enseignements professionnel et technologique)

Le Lycée Freyssinet dispense tous les types d'enseignements à ses 1400 élèves[224] : général, technologique, professionnel. L'enseignement professionnel compte 400 élèves alors que les enseignements général et technologique regroupent près de 1 000 élèves. La spécialisation principale de l'établissement est la **formation professionnelle dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP)**[225].

Au-delà de la formation initiale, Freyssinet collabore avec le GRETA pour la mise en place d'enseignements dispensés dans le cadre de la formation continue.

Les stages en milieu professionnel sont des « Périodes de formation en entreprise » qui varient selon la nature et la réglementation applicable au diplôme préparé, qu'il relève de l'enseignement technologique ou professionnel (voir tableau ci-après).

[224] La tendance générale est à la baisse des effectifs, toutefois, depuis 2 ans, une inversion à la hausse est perceptible.
[225] Au-delà de la formation initiale, Freyssinet collabore avec le GRETA pour la mise en place d'enseignements dispensés dans le cadre de la formation continue.

Durées des périodes de formation en entreprise et des stages effectués par les élèves du Lycée Freyssinet de St Brieuc en 2003/2004, par type de formation

	Enseignement général et technologique									
FORMATIONS	BAC Sciences et Techniques Industrielles	BT Collaborateur d'Architecte	BT Étude et Économie de la construction	BT encadrement de chantier	BTS Travaux Publics	BTS Bâtiment	BTS Étude et Économie de la construction	Bac Littéraire	Bac Économique et Social	Bac Scientifique
Durée du stage en 1ère année	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	8 sem.	8 sem.	8 sem.			
Durée du stage en 2de année										
Durée totale des stages	**1 mois**	**1 mois**	**1 mois**	**1 mois**	**8 sem.**	**8 sem.**	**8 sem.**	0	0	0

	Enseignement professionnel								
FORMATIONS	BEP Équipements Techniques Énergies	BEP Technique du Toit	BEP Techniques de l'Architecture et de l'Habitat	BEP Finition	BEP Travaux Publics	BEP Les métiers de l'Électrotechnique	BEP Bois et Matériaux Associés	Bac Pro Équipements et Installations Électriques	Bac Pro Travaux Publics
Durée du stage en 1ère année	4 sem.	4 sem.	4 sem.	4 sem.	4 sem.	4 sem.	4 sem.	6 sem.	6 sem.
Durée du stage en 2de année	4 sem.		4 sem.	4 sem.	4 sem.		4 sem.	5 sem.	5 sem.
Durée totale des stages	**8 sem.**	**4 sem.**	**8 sem.**	**8 sem.**	**8 sem.**	**4 sem.**	**8 sem.**	**11 sem.**	**11 sem.**

(Source : Lycée Freyssinet, Saint-Brieuc)

1.1.3.2. Stages en lycée relevant de la tutelle du Ministère de l'Agriculture

a) Le Centre de Formation Agricole (CFA) de Pommerit-Jaudy[226]

Le Centre de Formation Agricole (CFA) de Pommerit-Jaudy est un établissement de formation privé sous contrat avec le Ministère de l'Agriculture. Ses **900 élèves**, dont la moitié sont des filles[227], sont répartis sur plusieurs niveaux d'enseignement :

- Collège et Lycée d'Enseignement Professionnel Agricole,
- Enseignement Supérieur,
- Apprentissage,
- Formation continue.

De la classe de 4ème à la Licence Professionnelle, le CFA prépare les jeunes aux **métiers de l'agriculture et de l'élevage, du cheval, de l'agro-alimentaire, de la gestion, de l'aménagement et de l'environnement.**

L'ouverture sur le milieu professionnel est favorisée par l'existence d'un réseau impressionnant de près de 8 000 anciens élèves engagés dans près de 150 métiers. Ce réseau relationnel facilite la recherche de lieux de stage par les élèves et les enseignants. On dénombre environ 2 000 maîtres de stages et d'apprentissage restant en lien avec le CFA[228]. Quant aux jeunes, ils sont environ **600 stagiaires à se former en exploitation ou en entreprise chaque année.**

Comme dans les autres lycées d'enseignement professionnel, la nature et la durée des périodes de formation en entreprise effectuées par les élèves dépendent du diplôme préparé.

[226] Visite et audition du 9 décembre 2003

[227] Les formations agricoles n'étant pas, contrairement aux idées reçues, réservées aux garçons…

[228] Comme on peut le percevoir à travers cette citation du fondateur du CFA de Pommerit, M.Michel COMMAULT, les stages en milieu professionnel occupe dans l'enseignement professionnel agricole une place de la plus haute importance : « *« La formation est l'affaire de tous ! Quelle belle démonstration en font dans les campagnes ces enseignants et ces agriculteurs maîtres de stage qui œuvrent ensemble devenus coformateurs dans une estime réciproque, à la formation des jeunes. Les stages, par ce côte à côte quotidien d'un jeune et d'un adulte dans le travail à la fois manuel et de réflexion, constituent le terreau où se rencontrent la fougue de la jeunesse et l'expérience de celui qui a vécu : quelle belle façon de comprendre que l'avenir sera autre mais qu'il ne saurait faire fi du passé. Que chaque agriculteur, chaque enseignant, chaque jeune se mette à l'ouvrage et saisisse bien l'importance de l'enjeu !*

Formations dispensées par le CFA de Pommerit-Jaudy et *stages* effectués correspondants

Formation	*Stages*
CAPA[229] Employé d'élevage «Vacher »	14 semaines sur 2 ans
CAPA Employé d'élevage « Porcher »	14 semaines sur 2 ans
Seconde Professionnelle et BEPA (Bovins Lait, Porcins ou Equins, Canins et Equin)[230]	12 semaines sur 2 ans
Bac Pro CGEA[231] (voie scolaire)[232]	12 semaines : 1.3X2 semaines en Première Pro 2.3X2 semaines en Terminale Pro
Bac Techno STAE[233]	8 semaines de stage : 1.Stages collectifs (4 semaines) 2.Stage individuel (4 semaines)

b. Le stage de pré-installation ou « stage 6 mois » en agriculture

Lors de son audition, la Chambre d'Agriculture des Côtes d'Armor[234] a rappelé toute l'importance du « stage de pré-installation » des jeunes agriculteurs[235].

Les objectifs de ces stages sont l'ouverture à des contextes différents, la mise en situation de prise de décision, l'approche globale d'une exploitation agricole, le développement des capacités personnelles et relationnelles dans le travail ainsi que l'acquisition ou le renforcement de savoir-faire pratiques.

Avant 1992, ce stage était basé sur le volontariat, organisé en Bretagne avec un financement de la Région à la demande des élus professionnels agricoles. 52 stages ont été effectués sous ce régime entre 1989 et 1992. **Depuis 1992, ce stage est devenu obligatoire** et conditionne notamment l'obtention d'aides publiques à l'installation. Il concerne tous les jeunes nés après le 1er janvier 1971 et est régi par une réglementation spécifique. Une convention Chambre d'Agriculture / DRAF est passée pour l'organisation du stage. Les demandes de stage sont examinées par une commission départementale des stages composée de représentants de la DDAF et des professionnels des organisations agricoles.

1.1.3.3. Stages en lycée relevant de la tutelle du Ministère de la Mer

Pour étudier les stages en milieu professionnel réalisés par les lycéens de l'enseignement maritime, la commission formation du CESR s'est rendue au Lycée maritime du Guilvinec à Treffiagat (Finistère)[236]. A cette occasion, elle a pu auditionner son Chef d'établissement[237], ainsi que son équipe pédagogique.

[229] Certificat d'Aptitudes Professionnelles Agricoles
[230] A partir de la rentrée 2004/2005
[231] Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole
[232] Bac Pro aussi préparé par apprentissage au CFA
[233] Sciences et Technologies de l'Agronomie et de l'Environnement
[234] Audition de la CA 22, le 09/12/2003 à Pommerit Jaudy
[235] décret n°88.176 du 23 février 1988
[236] Visite du 7 mai 2004
[237] M.Denis Béric

Les métiers de la mer sont des "métiers à part", les stages en formation maritime aussi.

Le Lycée maritime du Guilvinec, placé sous la tutelle de la Direction Régionale des Affaires Maritimes (DRAM), comptait 83 élèves en 2003/2004. 29 d'entre eux préparaient un Certificat d'Aptitude Professionnelle Maritime "Pêche-Matelot" et 54 un Brevet d'Études Professionnelles Maritimes "Pêche-Conduite et exploitation du navire de pêche" ou "Pêche commerce-Mécanicien". Pour simplifier, il y a les " élèves pêcheurs" et les "élèves mécaniciens".

Tous les élèves préparant un CAP ou un BEP doivent effectuer des périodes de formation obligatoire en entreprise. Ces stages sont évalués et comptent pour l'obtention du diplôme final. Quels sont les objectifs des périodes de formation en entreprise?

L'article 1er de la convention de stage type du Lycée maritime du Guilvinec rappelle les objectifs des stages obligatoires :

" Des stages obligatoires ou des périodes de formation en entreprise sont intégrés dans la scolarité. Ces stages ou périodes doivent permettre à l'élève :

- d'apprendre à travailler en situation réelle, afin d'améliorer notamment ses connaissances relatives :
- *à la conduite des navires, à la conduite de la pêche, aux technologies du navire,*
- *à la mécanique, l'hydraulique, l'électrotechnique, l'automatisme,*
- *à la sécurité au travail ;*

- d'appréhender l'entreprise maritime dans ses fonctions, ses contraintes, sa structure, son organisation ;
- de prendre conscience de l'importance des relations humaines et sociales. […]".

Le même article précise enfin que l'élève "est associé aux activités du bord ou de l'entreprise concourant directement à l'action pédagogique, mais en aucun cas, sa participation à ces activités ne doit porter préjudice à la situation de l'emploi".

La convention rappelle donc en préambule le principe de base selon lequel un stage, dont la vocation est avant tout pédagogique, ne saurait être confondu avec un emploi s'inscrivant dans une logique exclusivement économique[238].

1.2. Les stages de l'enseignement supérieur

Le paysage des stages pratiqués par les étudiants inscrits dans un cursus de l'enseignement supérieur est particulièrement varié, les formations étant elles-mêmes de nature et de durée très diverses. Ne seront donc présentés ici que quelques exemples susceptibles d'illustrer ce vaste horizon des stages :

- Universités,
- Grandes Ecoles,
- Ecoles,
- Lycées (BTS).

[238] voir Section1-1 : Une approche globale des stages en milieu professionnel

Au niveau des stages de l'enseignement supérieur, **la principale distinction se situe entre le caractère obligatoire ou facultatif (« conseillé ») du stage**. Il faut également différencier les **« stages réalisés en France »** et les **« stages réalisés à l'étranger »** dont le développement est exponentiel depuis quelques années.

1.2.1. A l'Université

Deux universités bretonnes ont été auditionnées par la commission sur le thème des stages des étudiants en milieu professionnel: l'Université de Rennes 2 et l'Université de Rennes 1[239].

- Université de Rennes 2[240]

L'Université de Rennes 2 compte environ 20 000 étudiants de tous niveaux répartis dans 5 différentes Unités de Formation et de Recherche (UFR) :

- Activités Physique et Sportive (APS),
- Arts, Lettres et Communications (ALC),
- Langues,
- Sciences Humaines,
- Sciences Sociales.

Les informations transmises par le service des stages du SUIO de l'Université de Rennes 2 permettent une analyse assez fine des stages effectués par les étudiants selon les diplômes préparés.

a) Présentation générale des « stages obligatoires » et des « stages conseillés » à l'Université de Rennes 2

Selon l'Université[241], alors que le *stage obligatoire* «fait partie intégrante du processus de formation », le *stage conseillé* n'est qu'un « complément à la formation ». En 2001/2002, la proportion d'étudiants en *stages obligatoires* (67%) était plus élevée que celle des étudiants en *stages conseillés* (33 %).

Par l'intermédiaire de son catalogue des stages[242], l'Université de Rennes 2, par la voix de son Président[243], exprime sa « philosophie » des stages en milieu professionnel : *« l'Université de Rennes 2 développe une politique volontariste d'aide à l'insertion professionnelle de ses étudiants. Cet accompagnement s'effectue tout au long du parcours de formation, de la définition du projet professionnel jusqu'à la recherche du premier emploi. Dans ce processus, le stage obligatoire constitue une étape importante pour l'étudiant*[244]*. »* Il distingue les stages en début d'étude des stages de fin d'études, car leur finalité n'est pas la

---

[239] Pour l'Université de Rennes 1, les éléments d'information transmis concernent principalement la gestion pratique et opérationnelle des stages, thèmes qui seront développés dans la dernière partie du rapport. Dès lors, faute d'avoir à notre disposition des éléments statistiques précis nous ne pouvons ici que reprendre une observation d'ordre général du Directeur du SUIO de Rennes 1 qui, lors de son audition, a souligné la forte augmentation du nombre des stages en milieu professionnel réalisés par les 20 000 étudiants de l'Université de Rennes 1, que ces stages soient obligatoires ou facultatifs. Cette croissance est par ailleurs encore plus marquée pour les stages à l'étranger.

[240] Audition du SUIO de l'Université de Rennes 2, le 16 juin 2003

[241] Catalogue des stages de l'UHB Rennes 2, 2001-2002

[242] Catalogue des Stages 2001/2002

[243] M.François MOURET

[244] Catalogue des Stages de l'UHB Rennes 2, éditorial de François MOURET, Président de l'Université, p1

même sur la trajectoire menant du projet professionnel à l'emploi : *« En début de cursus, le stage est une première approche des milieux professionnels qui aide l'étudiant à mieux cerner ses motivations et l'éclaire dans ses choix d'orientation et dans l'élaboration de son projet professionnel. En fin d'études, il lui permet de mettre en pratique les outils théoriques et méthodologiques acquis au cours de la formation et le prépare à sa future insertion professionnelle.*[245] *»*

Pour M. Mouret, d'une manière générale, ***« les stages constituent donc l'indispensable articulation entre formation et vie professionnelle, université et entreprises »***. Au sein du Service Universitaire d'Information et d'Orientation (S.U.I.O) de Rennes 2, le service « Relations Professionnelles/ Stages-Emploi », qui a géré environ **3200 stages en 2002**, a pour vocation de jouer ce rôle «d'interface ».

b. Répartition des stages obligatoires par domaine professionnel

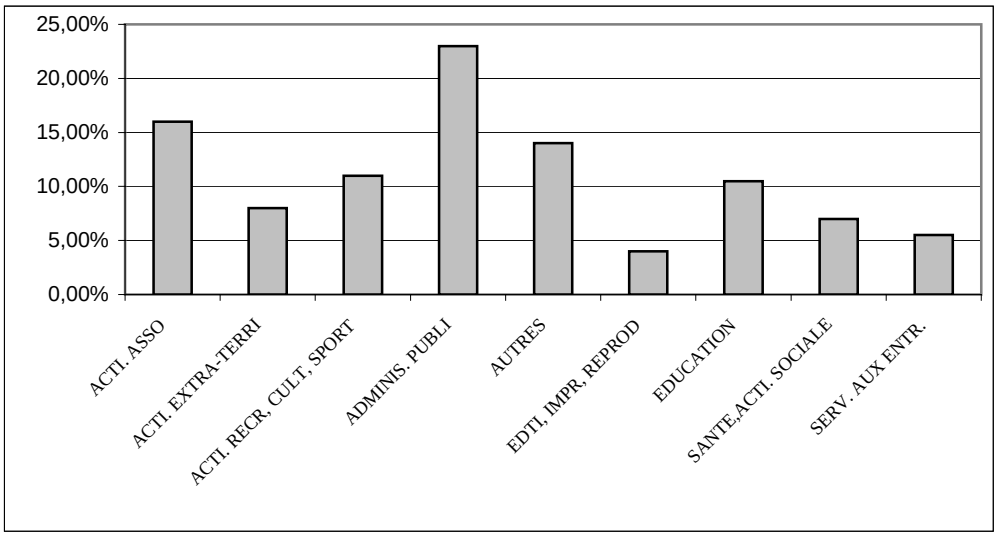
La distribution des stages obligatoires par code NAF (Nomenclature des Activités Françaises)[246] fait ressortir la **prépondérance des secteurs publics et associatifs liée aux formations dispensées à Rennes 2**

Les stages obligatoires sont, de manière prépondérante, réalisés dans les administrations publiques (environ 23%), les activités associatives (environ 16%), les activités récréatives, culturelles et sportives (environ 11%). Les activités concernées par les stages sont les débouchés naturels des formations dispensées à l'Université de Rennes 2. Ils sont majoritairement effectués dans le secteur public, c'est pourquoi le SUIO encourage les étudiants à aller découvrir aussi les entreprises privées.

[245] ibidem

[246] La NAF est la Nomenclature d'Activité Française. Elle permet la codification de l'Activité Principale Exercée (APE) pour les entreprises et les établissements. La nomenclature d'activités française (NAF) est la nouvelle nomenclature nationale statistique d'activités qui se substitue depuis le 1er janvier 1993 à la NAP de 1973 (nomenclature d'activités et de produits) pour sa partie "activités". Elle s'articule en 700 classes nationales (trois chiffres plus une lettre). *(Source : Site de l'INSEE)*

Distribution des stages obligatoires par code NAF



(Source : Université de Rennes2, SUIO)

Tous les diplômes préparés à l'Université de Rennes 2 comportant un (ou des) stage(s) obligatoire(s) sont détaillés ci-après :

Université de Rennes 2- Répartition des formations comportant des stages obligatoires par domaine professionnel – 2002/2003

Aménagement / Urbanisme	Éducation / Formation	Santé / Social
- Maîtrise AES - AGT[247]	- DUMI[248]	- Maîtrise Psychologie
- Maîtrise aménagement	- Deust USETIC[249]	- DESS Psychologie clinique et patho
- DESS aménagement	- Maîtrise Breton	- DESS Cliniques Criminologiques
- DESS MOURBA[250]	- Maîtrise FLE[251]	
- DESS SIG[252]	- DESS SIFA[253]	

Art / Patrimoine	Information Communication	Sport	Statistique
- Licence Prof Design	- Deust Métiers du livre	- Licence Staps APA	Maîtrise MASS
- Licence Archéologie	- Licence Histoire – Doc	- Licence Staps Sport et Management	DESS Statistique pour l'entreprise
- Maîtrise Archéologie	- Licence Info – Com	- Maîtrise Staps Management du sport	
- Maîtrise Histoire de l'art	- Maîtrise Info – Com	- Maîtrise Staps Entraînement et performance	
- MST Art contemporain	- IUP 1 Info – Com	- Maîtrise Staps APA	
- MST Patrimoine	- IUP 2 Info - Com		
- Guide Interprète national	- IUP 3 Info – Com		

[247] Administration Economique et Sociale / Administration Générale et Territoriale
[248] Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant
[249] Usage Socio Educative des Technologies de l'Information et de la Communication
[250] Maitrise d'Ouvrage Urbaine
[251] Français Langue Etrangère
[252] Système d'Information Géographique
[253] Stratégie et Ingénierie en Formation Adulte

Économie / Gestion / Commerce	Ressources Humaines	Traduction
- Licence LEA[254], Affaires et commerce	- Maîtrise AES - RH	- Licence LEA, Traduction
- Maîtrise LEA, Affaires et commerce	- DESS Politique d'emploi	- Maîtrise LEA, Traduction
- Maîtrise AES – AGE	- DESS Psychologie du travail et Ergo	- DESS Langues et techniques
- DESS Economie Sociale	- DESS EIP[255]	
- DESS Langue et Commerce International		

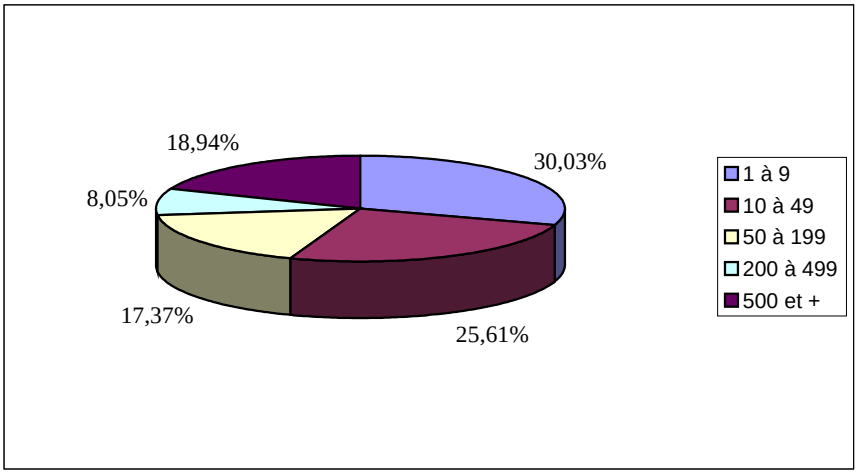
(Source : Université de Rennes2, SUIO)

[254] Langues étrangères appliquées
[255] Evaluation et Intervention en Psychologie

c) Distribution des stages obligatoires par taille d'entreprises

Ces stages obligatoires sont **majoritairement effectués dans les petites et moyennes entreprises**. Ainsi, 55,64 % des stages sont pratiqués dans des entreprises de moins de 50 salariés : 30,03% pour les moins de 10 salariés et 25,61 % pour les entreprises ayant entre 10 et 49 salariés.

Distribution des stages par taille d'entreprises

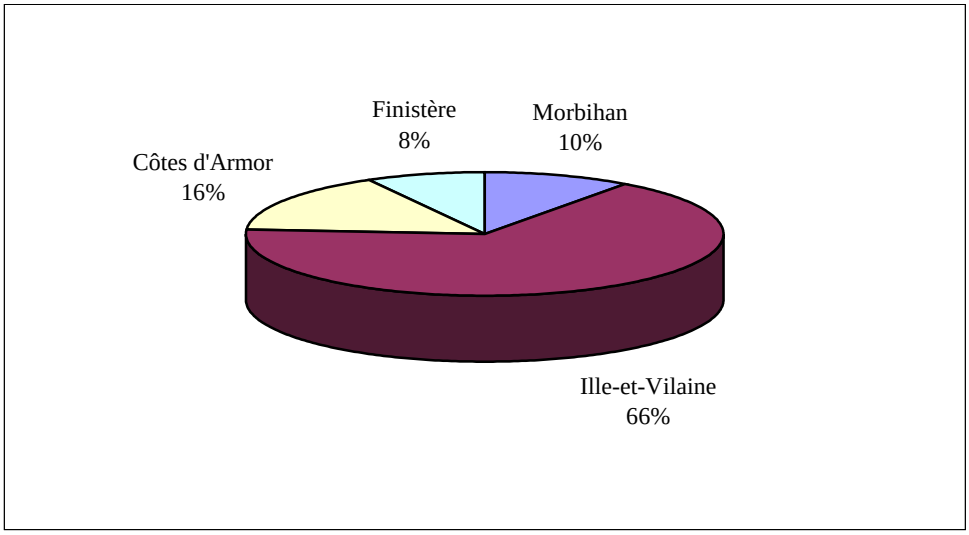


(Source : Université de Rennes2, SUIO,2003)

d) Localisation des stages effectués en France

La majorité des stages obligatoires des étudiants de Rennes 2 est effectuée en Bretagne (65%) et en Ille-et-Vilaine (66%).

Répartition géographique des stages obligatoires sur la Bretagne – 2001/2002



(Source : Université de Rennes2, SUIO)

Ces résultats peuvent être expliqués par les problèmes de *mobilité* rencontrés par les étudiants. En effet, l'éloignement du lieu de stage peut engendrer un coût financier important pour l'étudiant qui doit emprunter des transports, trouver un logement… Malgré ce coût logistique du stage, les étudiants de niveau Bac + 5 s'éloignent plus facilement de la Bretagne. En d'autres termes, **plus le niveau d'étude du stagiaire est élevé et plus sa mobilité géographique est étendue.**

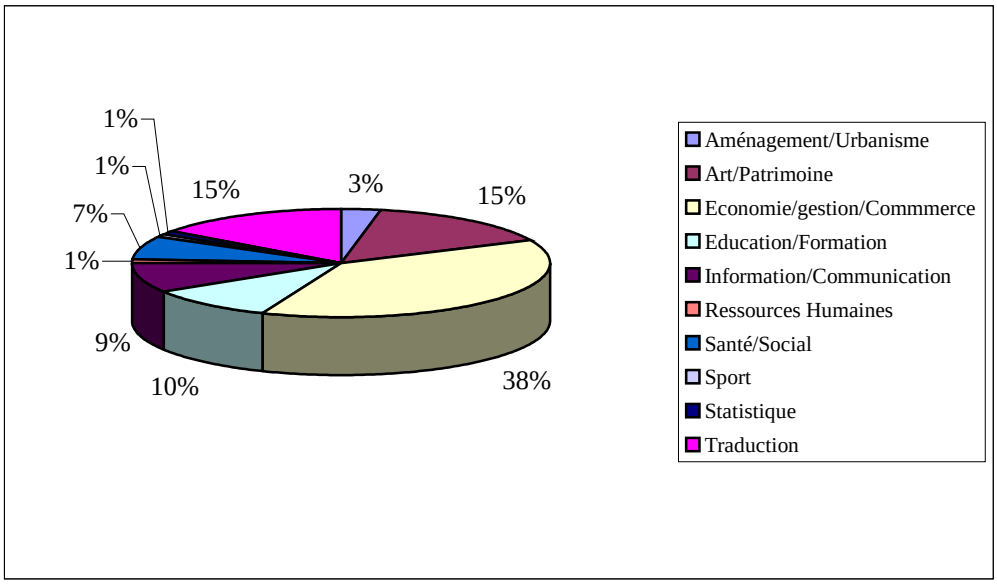
e) Les stages à l'étranger des étudiants de Rennes 2 (Europe et Hors Europe)

Les stages à l'étranger concernent l'ensemble des filières de Rennes 2.

D'après le bilan du SUIO, **151 stages ont été effectués à l'étranger en 2001/2002**, dont 126 stages obligatoires et 25 stages conseillés.

Comme il est possible de l'observer sur le graphique ci-dessous, les domaines professionnels les plus internationaux en termes de stages sont « l'Economie/Gestion/Commerce » (38% des stages à l'étranger), « l'Art/Patrimoine » (15%), « l'Education/Formation » (10%) et l'Information/Communication » (9%).

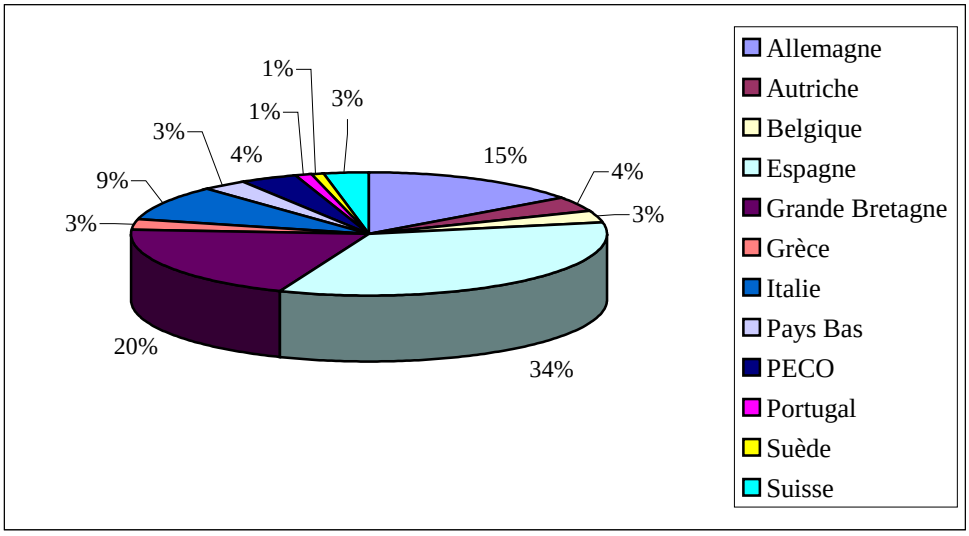
Stages à l'étranger (bilan 2001-2002)



(Source : Université de Rennes2, SUIO)

Les stages en Europe représentent près de la moitié des stages à l'étranger, l'Europe de l'Ouest est privilégiée. En effet, parmi ces 151 stages à l'étranger, 73 sont effectués en Europe et ont une durée moyenne de 2 mois et demi. Plus de la moitié des stages sont effectués en Espagne (34%) et en Grande-Bretagne (20%). Seuls 4% des stages ont lieu dans les Pays d'Europe Centrale et Orientale (PECO).

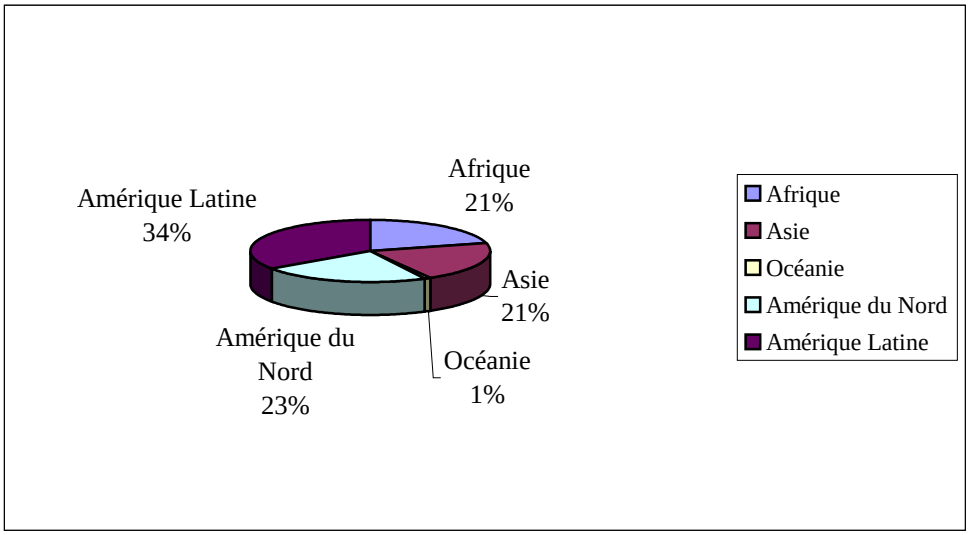
Les stages en Europe



(Source : Université de Rennes 2, SUIO)

Les stages réalisés à l'extérieur du continent européen traduisent l'attrait de l'Amérique. Ainsi, 78 stages extra-européen ont été effectués en 2001/2002 dont plus de la moitié avait pour destination le continent américain : Amérique Latine (35%) et Amérique du Nord (23%).

Les stages réalisés en dehors du continent européen



(Source : Université de Rennes2, SUIO)

1.2.2. Grandes Ecoles

La place des stages en milieu professionnel dans le cursus des étudiants des grandes écoles (ingénieurs, commerce-gestion, sciences-politiques…) est également très importante, comme l'illustre l'exemple des stages réalisés par les étudiants de l'Institut d'Études Politiques de Rennes (IEP)[256].

Depuis plusieurs années l'IEP de Rennes s'attache à développer l'ouverture à l'international et la professionnalisation des cursus de ses étudiants. L'objectif étant de former des élèves « ouverts aux réalités du monde contemporain ». Dans ce contexte, les stages, qu'ils soient longs ou courts, obligatoires ou facultatifs, participent de cette volonté et s'inscrivent dans le projet pédagogique de l'Etablissement**.**

Il existe **trois types de stages** conventionnés par l'IEP : le stage conseillé, le stage obligatoire et le stage d'apprentissage.

a) Le stage conseillé

Le *stage conseillé* est effectué par les élèves sur leur propre initiative. Il peut avoir lieu tout au long du cursus à l'IEP, hors période de cours. Ce stage peut, en première année, être un stage de découverte d'un secteur ou d'un métier, il sera en quatrième année un plus pour le choix et l'admission en 5ème année.

b) Le stage obligatoire

Le *stage obligatoire*, mis en place depuis la création de l'IEP, est effectué à la fin de la troisième année d'études, dite "Année à l'étranger". Obligatoire pour tous les élèves et d'une durée minimale de 6 semaines, il peut se faire en France ou à l'étranger, dans le secteur public, privé ou associatif. En 2002/2003, 166 étudiants ont effectué un stage obligatoire dont 46 à l'étranger (28%).

Pendant ces stages obligatoires, chacune des 3 sections de l'IEP retrouve en règle générale ses spécificités. Ainsi, les stages obligatoires effectués par les étudiants de la *section Service Public* le sont majoritairement dans les administrations : collectivités, État et représentations diplomatiques… Les étudiants de la *section Economie et Finances* se dirigent vers des secteurs de stages adaptés à leur spécialisation : marketing et communication, économique et financier, ressources humaines. Enfin, les étudiants de la *section Politique et Société* sont attirés par les secteurs de la communication : presse et médias, culturel, marketing communication…

c) Le "stage d'apprentissage"

Le "*stage d'apprentissage"*[257] est une des deux formules de "l'Année à l'étranger". D'une durée minimale de 6 mois, obligatoirement à l'étranger, il valide la troisième année. Le qualificatif "d'apprentissage" atteste du rôle formateur de ce stage qui peut être effectué dans le secteur public, privé, associatif ou dans les représentations de la France à l'étranger (Ambassade, Consulat, Institut culturel). Pour pouvoir postuler à un stage d'apprentissage, les

[256] Audition du 30 mars 2004, Mme Emmanuelle Lecomte, Responsable du service Stages-emploi de l'IEP de Rennes
[257] Cette notion d'apprentissage est à prendre dans son sens courant et non comme s'agissant d'un "contrat d'apprentissage"

étudiants volontaires doivent passer des tests de sélections qui doivent permettre de confirmer leurs motivations et leurs aptitudes à partir seul à l'étranger pendant un stage long.

En 2003/2004, sur une promotion de 144 étudiants, 29 sont partis en stage d'apprentissage à l'étranger (20%) pour valider leur 3ème année. Les stages effectués hors Europe sont majoritaires (62%) et en forte progression par rapport aux années précédentes : Amérique (31%), Afrique (17%), Asie (14%). Les autres stages d'apprentissage sont effectués sur le continent européen : États membres de l'Union Européenne (21%), États non membres de l'Union Européenne (17%)[258].

Toutes sections confondues, les 4 premiers secteurs choisis par les étudiants sont les suivants : Culture (32%), Humanitaire (21%), Ambassade-Consulat (17%) et Médias (10%). Il faut toutefois souligner que les secteurs d'activité varient selon la section suivie par l'élève.

1.2.3. Ecoles de l'enseignement supérieur

De nombreux étudiants préparent des diplômes de l'enseignement supérieur dans des « écoles ». Le plus souvent, il s'agit de formations entrant dans le cadre de « l'enseignement supérieur court ». L'objectif professionnel est ici très présent, d'où l'importance accordée au temps de formation en milieu professionnel.

Les stages effectués par les élèves de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers de Rennes (IFSI) du Centre Hospitalo-Universitaire de Rennes illustrent cette intégration totale des stages dans la formation. L'IFSI prépare aux professions d'infirmier(e) et d'aide-soignant(e). Dans les deux cas, les stages sont obligatoires et occupent près de la moitié du temps passé en formation.

1.2.3.1. Institut de Formation en Soins Infirmiers de Rennes

L'infirmière assure des soins de nature technique, relationnelle et éducative dans le but de protéger, maintenir et promouvoir la santé des personnes ou l'autonomie des fonctions vitales physiques et psychiques[259]. *Quant à l'aide-soignante*, elle contribue à la prise en charge d'une personne ou d'un groupe de personnes. Elle participe, dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et sous sa responsabilité, à des soins visant à répondre aux besoins d'entretien et de continuité de la vie de l'être humain et à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution d'autonomie de la personne[260]. Les stages en milieu professionnel font, pour ces deux professions, partie intégrante de la formation qui est dispensée en *alternance*.

En effet, les formations d'AS et d'infirmière sont fondées sur la pédagogie de l'alternance, c'est pourquoi **les stages sont valorisés à parité avec les enseignements théoriques** et obligatoirement diversifiés. L'importance des stages dans la formation apparaît d'abord en terme de durée des périodes de stages en milieu professionnel. Ainsi, la formation des infirmières qui s'étale sur 3 ans et 3 mois comprend exactement le même nombre d'heures de cours théorique que de stage clinique (2380h). Pour les aides soignantes dont la formation dure 1 an, la durée des stages est même supérieure (945h) à celle des enseignements théoriques (630h).

[258] en 2003
[259] Plaquette de présentation de l'IFSI du CHU de Rennes
[260] Idem

Les stages étant partie intégrante de la formation, **leur évaluation occupe une place majeure pour l'obtention du diplôme**. Ainsi, pour être admises en année supérieure, les infirmières doivent obligatoirement obtenir une note moyenne au moins égale à dix sur vingt aux évaluations théoriques, aux mises en situation professionnelle mais aussi aux stages : les stages font partie du contrôle continu.

Enfin, **ces stages obligatoires ont des contenus diversifiés.** Les stages obligatoires des AS et des infirmières se déroulent tout au long de leur formation par périodes d'environ 1 mois. Ces stages doivent obligatoirement être réalisés dans plusieurs lieux de stages couvrant les diverses disciplines médicales auxquelles les soignants sont confrontés, tant en milieu hospitalier qu'extra-hospitalier : médecine, chirurgie, santé mentale ou psychiatrie, pédiatrie ou pédo-psychiatrie, santé publique, gériatrie ou géronto-psychiatrie, réanimation, urgence, soins intensifs, bloc opératoire…

1.2.4. L'enseignement supérieur au Lycée (BTS)

Les Brevets de Techniciens Supérieurs préparés dans les Lycées sont des diplômes de l'enseignement supérieur. Pour obtenir ces diplômes de l'enseignement technologique, les élèves doivent, dans la majorité des cas, effectuer un ou plusieurs stages en milieu professionnel. Par ailleurs, des « stages de formation par réalisation d'actions ou de thèmes appliqués », d'une durée oscillant entre 15 à 30 jours, sont spécifiques aux BTS[261].

La durée des stages des élèves de BTS varie entre **6 à 18 semaines**[262]. **L'effectif des stagiaires de BTS en Bretagne était évalué à 10 700 jeunes en 2002/2003.**

1.2.4.1. Stages des élèves en BTS au Lycée Freyssinet de Saint-Brieuc

Trois types de BTS sont préparés au Lycée Freyssinet : le BTS Travaux Publics, le BTS Bâtiment et le BTS Etude et Economie de la Construction. Pour obtenir leur diplôme, les élèves doivent obligatoirement effectuer une période de formation en milieu professionnel d'une durée de **8 semaines minimum**.

1.2.4.2. Stages des élèves en BTS au Lycée Saint-Joseph de Lorient

Trois BTS sont préparés au Lycée Saint-Joseph de Lorient : Fluides Energies Environnement (FEE), Informatique et Réseaux pour l'Industrie et les Services Techniques (IRIS), Technico-Commercial 5 (TC). Toutes ces formations comportent des stages en milieu professionnel obligatoires de durées variables, comme l'illustre le tableau ci-après :

[261] par exemple, en BTS Mécanisme Automatisme Industriel, les étudiants doivent réaliser une machine en partenariat avec l'entreprise ou effectuer une étude pendant le stage.
[262] Audition du 8/07/2003, Rectorat DAET

Durée des stages des élèves en BTS au Lycée Saint-Joseph de Lorient

Sections de Technicien supérieurs	Fluides Énergies Environnement (FEE)	Informatique et Réseaux pour l'Industrie et les Servies Techniques (IRIS)	Technico-commercial
Durée du stage en 1ère année	4	6	5
Durée du stage en 2de année	4	0	7
Durée totale des stages	**8 semaines**	**6 semaines**	**12 semaines**

(Source : Lycée Saint-Joseph de Lorient)

L'"accueil d'étudiants en stage de fin d'étude" : une aide financière de la Région Bretagne pour les entreprises visant à favoriser les stages d'étudiants diplômés

Pour soutenir les entreprises dans le renforcement de leurs compétences en facilitant les recrutements, une aide financière régionale, d'une durée de 6 mois maximum, peut leur être attribuée dans le cadre du dispositif « Accueil d'étudiants en stage de fin d'études ».

Cette action doit permettre aux entreprises de tester de nouvelles fonctions et d'anticiper sur les recrutements en favorisant l'acquisition d'une première expérience professionnelle pour l'étudiant en stage de fin d'étude. La durée du stage doit être supérieure à 4 mois et le stagiaire doit être titulaire d'un Bac +3 minimum.

L'aide attribuée à l'entreprise par la Commission Permanente du Conseil régional après avis du Comité Technique des Aides aux Entreprises est de 1500€ par mois de stage sous réserve que le stagiaire soit rémunéré au minimum au SMIC. En outre, le recours à ce dispositif est limité à une fois tous les deux ans par entreprise, sauf si le stagiaire est embauché.

Les bénéficiaires potentiels de l'aide sont, d'une part, les PME-PMI employant moins de 250 personnes, ne dépendant pas à plus de 25% de groupes de plus de 250 personnes, des secteurs industrie et services à l'industrie et, d'autre part, les groupements d'employeurs. La priorité est donnée aux actions et fonctions suivantes de l'entreprise : qualité, environnement, logistique, organisation, ressources humaines, export, marketing, recherche et développement.

Il faut en outre souligner que cette aide est prévue dans la rubrique « Performance des entreprises-ressources humaines » du Guide des aides du CR et non pas dans celle de la Formation Professionnelle, comme c'est le cas pour le Chèque Insertion par exemple.

En 2003, 33 entreprises ont été aidées par la Région Bretagne pour tester des fonctions nouvelles dont 17 fonctions en R&D, 10 en production, 3 en qualité et 3 en commercial. Enfin, cette action a d'abord bénéficié aux PME-PMI puisque 72% des aides ont été accordées à des entreprises de 50 salariés et moins.

Enfin, depuis 2004, les entreprises sont incitées à accueillir des étudiants doctorants en « stage post-doctoral » afin d'introduire des compétences nouvelles, à haut niveau scientifique, d'inciter les entreprises à s'investir dans la R&D, de développer des débouchés professionnels pour les doctorants, de valoriser les thèses réalisées en Bretagne, de favoriser la valorisation des travaux de recherche et le transfert de technologie dans les PME[263].

[263] Projet de BP 2004 de la Région Bretagne, pII-19

Les stages dits "Nouveaux Parcours de Formation"

Afin de renforcer les liens entre le monde de l'entreprise et les élèves des établissements d'enseignement secondaire, la Région Bretagne a mis en place, depuis 1990, un dispositif dit « Nouveaux Parcours de Formation » (NPF). **Ces NPF sont en fait des stages collectifs de 3 jours dans des grandes entreprises régionales réservés aux élèves préparant un Bac Professionnel ou un BTS. Pendant ces 3 jours, des cadres ou techniciens dispensent un module de formation aux élèves.**

Les grandes entreprises partenaires de la Région sont : Crédit Mutuel de Bretagne, Brittany Ferries, PSA-Citroen, Direction des Constructions Navales, Doux et Armor Lux.

La Région Bretagne prend directement en charge tous les coûts afférents à ces stages : transport par car, hébergement (hôtel, auberge de jeunesse, centre de vacances ou résidences étudiantes), restauration et prestations pédagogiques.

Au cours de l'année scolaire 2002-2003, 1400 élèves ont bénéficié de stages dans le cadre du dispositif régional.

En 2002-2003, le coût de cette prise en charge intégrale par les finances publiques régionales a représenté 580 272.32 €[264].

Préconisation : **Faire un bilan du dispositif régional "Nouveaux Parcours de Formation".**

2. Les stages en milieu professionnel rattachés à la formation professionnelle continue

Les stages en milieu professionnel rattachés à la formation professionnelle continue sont de natures variées et concernent des publics divers. Il est néanmoins possible de regrouper ces stages autour des deux catégories principalement concernées : **les salariés et les demandeurs d'emploi**

2.1. Les stages en milieu professionnel des salariés

Les salariés sous contrat de travail[265] effectuent principalement des stages en milieu professionnel, soit dans le cadre du plan de formation interne de l'entreprise[266], soit dans le cadre de congés individuels de formation (C.I.F.). Seule cette dernière catégorie sera présentée ici. En effet, **les stages réalisés par les salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise sont une des obligations découlant de l'exécution du contrat de travail entre le salarié et l'entreprise**. Par ailleurs, sur ces stages inscrits dans le plan de

[264] Source : Région Bretagne – BP 2004
[265] ou placés dans une situation statutaire pour les fonctionnaires...
[266] Sur le plan de formation interne, voir CESR, rapport « La formation continue dans les entreprises privées en Bretagne », pp2-4 , septembre 2002

formation, nous renvoyons à la précédente étude du Conseil économique et social sur « La formation professionnelle continue dans les entreprises privées en Bretagne » (2002).

Nous nous limiterons donc, dans cette partie, à la présentation des stages en milieu professionnel réalisés par les salariés dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). Certes, les salariés en CIF conservent leur contrat de travail, mais **pendant la période du CIF, l'exécution de leur contrat de travail est suspendue**, ils peuvent donc réaliser des stages en milieu professionnel, *ailleurs que dans leur entreprise d'origine,* dans le cadre d'un « contrat de stage ».

Qu'est-ce que le Congé Individuel de Formation ?

Le congé individuel de formation (CIF) a été créé en 1971. Bien que présentant des spécificités pour les salariés en contrat à durée déterminé (CIF-CDD), il est par principe accessible à tous les salariés . Il permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative [et non à l'initiative de l'employeur][267] et à titre individuel, des actions de formation indépendamment des actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Celles-ci doivent permettre aux salariés de changer d'activité ou de profession et/ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification[268].

En 2002, le CESR de Bretagne constatait que « plutôt confidentiel au départ, le dispositif CIF ne peut aujourd'hui répondre à son succès par manque de moyens financiers ». En effet, seulement 51% des dossiers CIF-CDI étaient acceptés en 2001. Quant **au taux d'accès des salariés au dispositif,** il reste très faible en Bretagne, bien que supérieur au taux national : **0.19%** en 1999.

Les stages en milieu professionnel effectués par les salariés en CIF sont donc relativement marginaux sur le plan quantitatif. Leurs caractéristiques**, comme tous les autres stages rattachés à la formation professionnelle continue** dépendent du type de formation suivie et de la qualification préparée.

2.2. Les stages en milieu professionnel des demandeurs d'emploi

Les stages en milieu professionnel accessibles aux **demandeurs d'emploi** en Bretagne sont divers et nombreux. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous présenterons certains dispositifs de formation et/ou d'insertion des demandeurs d'emploi comprenant des stages en milieu professionnel. Même si certains d'entre eux sont communs à tous les âges, il faut néanmoins distinguer les stages en milieu professionnel effectués dans le cadre de dispositifs destinés aux **jeunes demandeurs d'emploi** et ceux dont peuvent bénéficier les **adultes**.

2.2.1. Eléments statistiques généraux

En dehors des stages effectués par les bénéficiaires des politiques de l'emploi (SIFE, SAE…), les données statistiques recueillies ne couvrent pas l'ensemble du champ des stages en milieu professionnel rattachés à la formation continue (demandeurs d'emploi, salariés en CIF…).

[267] NDLR
[268] CESR, rapport « La formation continue dans les entreprises privées en Bretagne », septembre 2002

Pourtant, le GREF Bretagne[269] a réalisé, pour la présente étude, une exploitation statistique qui, jusqu'alors, n'avait jamais été réalisée en Bretagne. Les données chiffrées traitées par l'équipe du GREF[270] portent uniquement sur *des actions de formation qualifiantes financées sur fonds publics et référencées dans la base de données (offre de formation) du GREF Bretagne*. Ce sont des données déclaratives des structures de formation sur la durée des périodes prévues en entreprises. Certaines formations étant organisées en parcours individualisé, la durée en entreprise peut donc être variable en fonction du parcours du stagiaire. Les actions de formations analysées ici concernent donc :

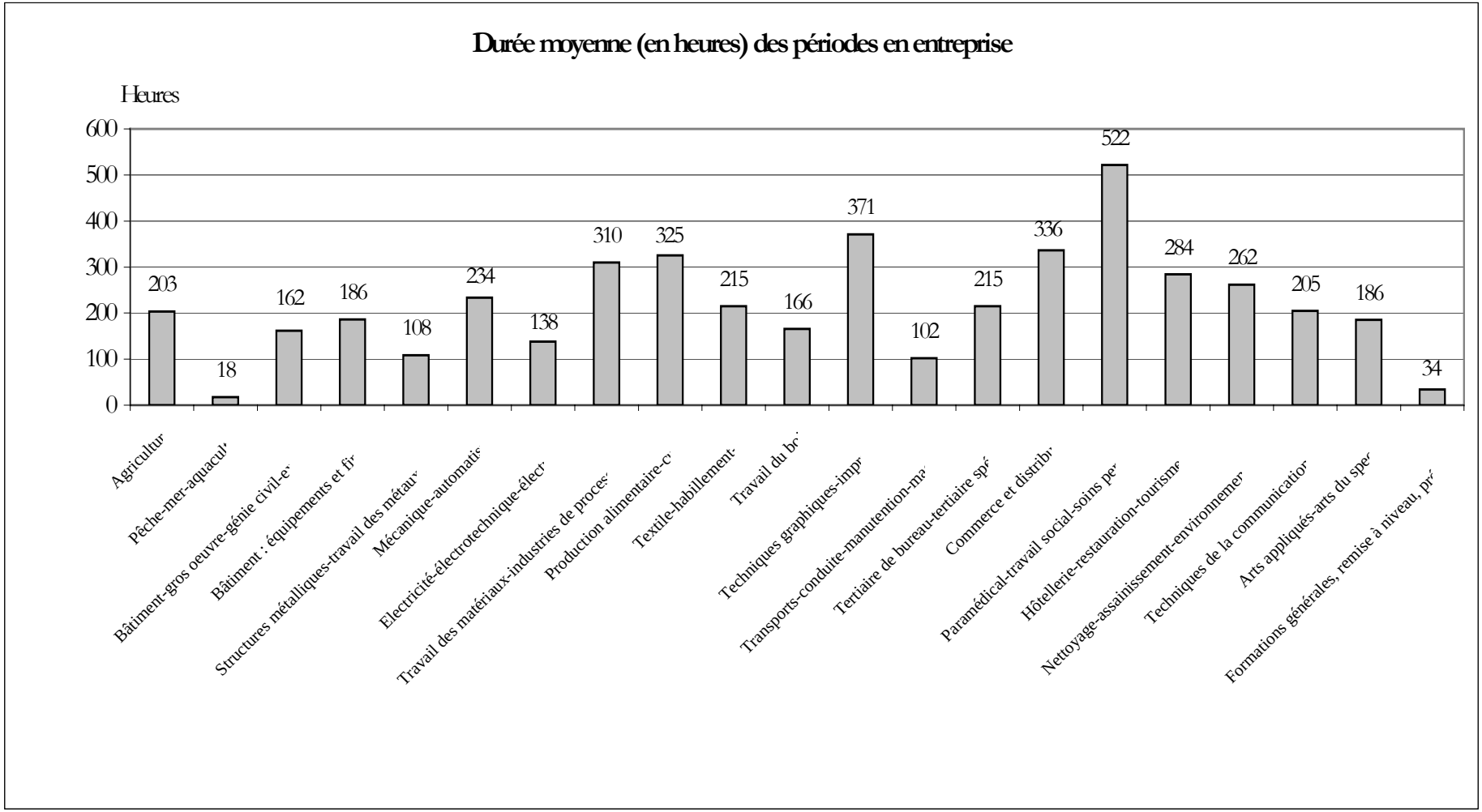
- **Les formations du Programme Régional des Stages 2003-2004**
- **Les formations relevant de la commande publique AFPA au 01/05/2003.**

Sur les **701 actions traitées** par le GREF, il faut souligner que près de **80% d'entre-elles prévoient des stages en milieu professionnel** ou « périodes en entreprise » (551). **Ces périodes en entreprise ont une durée très variable selon le Groupe Formation Emploi (GFE)** dans lequel elles s'inscrivent. Par exemple, en formation pêche-mer-agriculture, la durée moyenne des périodes de formation n'est que de 18 heures alors que dans les formations rattachées au G.F.E « Paramédical-travail social-soins personnel » la moyenne atteint
522 heures (voir le schéma ci-dessous).

[269] Le Groupement Régional Emploi-Formation (GREF) , est un groupement d'intérêt public (État-Région) chargé de mettre à disposition des professionnels de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle en Bretagne, un ensemble de services et de ressources (observatoire emploi-formation, animations et ressources pédagogiques, animation et information sur la Validation des Acquis et de l'Expérience, ressources documentaires...).

[270] notamment par Mme Florence BARBIN, responsable de la mission information sur la formation professionnelle au GREF Bretagne, dont le travail est ici présentée.

Périodes en entreprise prévues au Programme Régional des Stages 2003-2004 et dans les formations relevant de la commande publique de l'AFPA au 01/05/2003



(Source : GREF Bretagne)

Si l'on considère à présent la proportion des stages du PRS et de l'AFPA comportant des périodes en entreprise, par Groupe Formation Emploi, on note tout d'abord **que tous les GFE comprennent des formations prévoyant des périodes en entreprise**. La place de ces périodes varie toutefois selon le GFE d'appartenance de la formation suivie. Il est possible de distinguer 3 groupes de GFE en fonction de cette proportion :

- ***Groupe n°1 : GFE des formations comportant* toutes *des périodes en entreprises (100%)***

Dans ce groupe, on retrouve aussi bien des GFE du secteur industriel que du secteur tertiaire :

- Bâtiment-gros œuvre-génie civil-extraction
- Travail des matériaux-industries de process-laboratoire
- Production alimentaire-cuisine
- Textile-habillement-cuir
- Techniques graphiques-impression
- Paramédical-travail social-soins personnel
- Nettoyage-assainissement-environnement-sécurité
- Technique de la communication-media

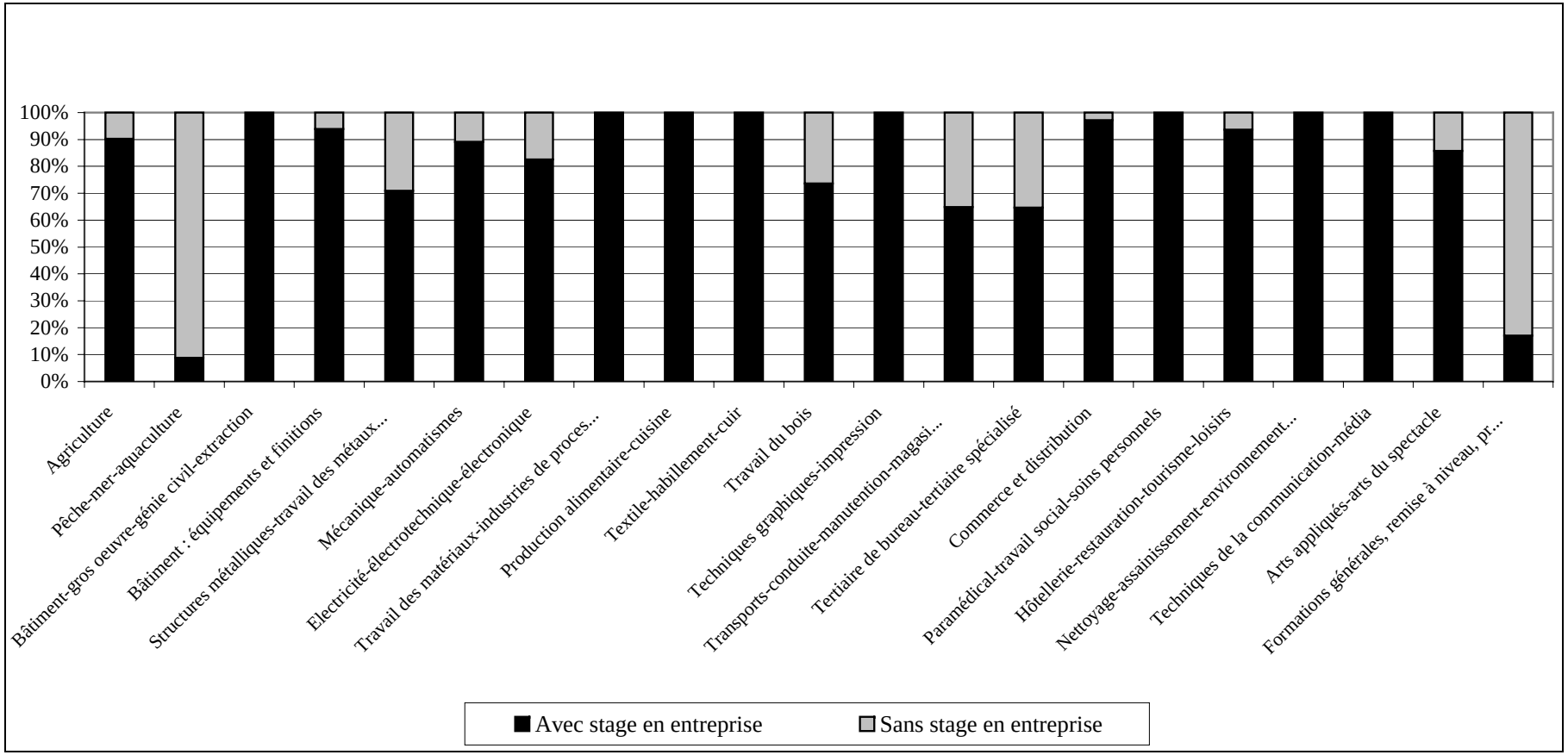
- ***Groupe n°2 : GFE des formations comportant des périodes en entreprises dans une proportion forte ou moyenne (comprise entre 64% et 97%) :***

- Agriculture
- Bâtiment : équipements et finitions
- Structures métalliques-travail des métaux-fonderie
- Mécanique-automatismes
- Electricité-electrotechnique-electronique
- Travail du bois
- Transports-conduite-manutention-magasinage
- Tertiaire de bureau-tertiaire spécialisé
- Commerce de distribution
- Hôtellerie-restauration-tourisme-loisirs
- Arts appliqués-arts du spectacle.

- ***Groupe n°3 : GFE comportant des formations comportant des périodes en entreprises dans une proportion très faible (comprise entre 8% et 18%)***

- Pêche-mer-aquaculture
- Formations générales, remise à niveau, préparation à la formation.

Poids en % des périodes en entreprise par GFE (stages PRS et AFPA)



(Source : GREF Bretagne, 2)

2.2.2. Les stages en milieu professionnel des jeunes demandeurs d'emploi

Pour illustrer cette partie consacrée aux stages en milieu professionnel des **jeunes demandeurs d'emploi**, nous partirons des principaux dispositifs accessibles à ce public au niveau des Missions Locales et des ANPE de Bretagne[271].

Qu'est-ce qu'une Mission Locale ?

Les Missions Locales ont pour mission l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire[272]. La méthode développée se caractérise notamment par une **approche globale du jeune**.

La Mission Locale, dans sa mission d'accompagnement des jeunes, peut être le gestionnaire ou le prescripteur de stages. L'ANPE quant à elle, propose aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, de réaliser différents types de stages dont le but est de favoriser leur accès ou leur retour à l'emploi.

2.2.2.1. Les dispositifs de stages dont la Mission Locale est le gestionnaire ou le prescripteur

Ces stages dont la Mission Locale est le gestionnaire et/ou le prescripteur s'inscrivent principalement dans le cadre de dispositifs mis en place et financés par la Région Bretagne, qu'ils soient prévus par le Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle (a) ou fassent l'objet de programmes spécifiques mentionnés dans son Guide des Aides (b). Nous illustrerons cette partie par les exemples présentés par la Directrice de la Mission Locale du Pays de Redon, lors de son audition du mois de mars 2004.

a) Les stages réalisés dans le cadre de prestations du Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle (DRIP) de la Région Bretagne

Le Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle des jeunes, mis en place en 2000, était jusqu'ici destiné à la réalisation d'actions préparatoires à l'emploi ou à la qualification pour les jeunes en difficulté d'insertion[273]. Il est ouvert aux adultes depuis l'année 2003[274]. Le DRIP s'articule autour d'un ensemble de prestations ayant pour objectif une insertion professionnelle durable des bénéficiaires. Les prestations préparatoires à la qualification visent à favoriser l'insertion professionnelle des publics demandeurs d'emploi en difficulté et ne disposant pas d'une qualification professionnelle, en leur permettant d'entreprendre un parcours d'insertion individualisé[275]. Les moyens financiers alloués par la Région pour ces dispositifs sont prévus au Programme 411 « Formation Préparatoire à

[271] Audition de la Mission Locale et de l'ANPE du Pays de Redon, le 9 mars 2004
[272] Voir l'étude du CESR « Les jeunes de 16-25 ans, une chance pour la Bretagne », nov. 2003, pp 107-109
[273] Le public prioritaire est constitué des jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire depuis plus d'un an, sans qualification professionnelle, inscrits comme demandeurs d'emploi et orientés par un conseiller Mission Locale
[274] Adultes sans qualification pour qui le retour à l'emploi nécessite la mise en œuvre d'un parcours d'insertion individualisé
[275] Projet de BP 2004, Région Bretagne, p I-55

l'Insertion et à la Qualification Professionnelles » : ils sont de 6 900 000 € pour l'année 2004[276].

Parmi, ces prestations, certaines, qui font l'objet d'appels à projet annuels auprès des structures de formation à partir de cahiers des charges précis, prévoient la réalisation de **périodes en entreprise**. C'est le cas de la Prestation d'Orientation Professionnelle (POP) et de la Prestation Préparatoire à l'Emploi (PEP).

➲ **La Prestation d'Orientation Professionnelle** (POP) prévoit des périodes en entreprise dont les modalités pédagogiques sont définies par la structure de formation lors de sa réponse à l'appel à projets de la Région.

L'appel à projets 2003-2004 pour la Prestation d'Orientation Professionnelle (POP)[277] définit précisément les objectifs et les moyens du dispositif, dont la réalisation d'une période en entreprise par les bénéficiaires.

En premier lieu, la POP est destinée aux *individus aptes à occuper un emploi*. A partir d'une approche globale de l'individu, il s'agit de lui permettre d'explorer son environnement, d'élargir son horizon professionnel, de formaliser ses choix d'orientation, de vérifier la faisabilité de son projet et de construire un plan d'action lié à ce projet.

L'entrée en formation sur la prestation se fait sur la base d'une prescription délivrée par une structure d'accueil et d'orientation (Mission Locale, ANPE…).

La POP s'inscrit dans une pédagogie de l'alternance qui doit être détaillée par la structure de formation lors de la remise de son projet à la Région, sachant que le contenu des périodes en entreprise est individualisé en fonction de la progression du bénéficiaire. Des temps d'observation sur le poste de travail en entreprise associent le formateur et le tuteur du stagiaire. Lors de la période en entreprise, de milieu protégé ou ordinaire, l'acquisition des premiers gestes professionnels doit permettre à la structure de formation d'adapter sa progression pédagogique.

L'appel à projet de la Région exige de la structure de formation candidate la production d'un « livret de suivi en entreprise », une description de son partenariat avec son réseau d'entreprise. Par ailleurs, il est précisé que « pour des secteurs connaissant une activité saisonnière (tourisme, restauration, hôtellerie…), les dates de stages pratiques en entreprise doivent être fixées de manière à ne pas se substituer aux contrats de travail saisonniers… »

Enfin, c'est la structure de formation qui indique dans sa proposition remise à la Région, la répartition des heures en centre de formation et en entreprise.

Selon les données de la Région Bretagne, **en 2003, 1 705 personnes ont bénéficié d'une Prestation d'Orientation Professionnelle** à l'échelle régionale, pour un montant total d'aides versées aux structures de formation retenues de 2 986 632 €. Le stagiaire est quant à lui rémunéré à temps plein.

[276] Projet de BP 2004, Région Bretagne, p I-55
[277] http://www.region-bretagne.fr/CRB/Groups/services_en_ligne/les_extranets/extranet_paf/drip/les_cahiers_des_char_10811571279056/block_10811577774907/file

Sur le Pays de Redon, la Prestation d'Orientation Professionnelle, prescrite par la Mission Locale pour les jeunes, est gérée par la structure de formation CLPS-IPSOP, qui prévoit la l'organisation pédagogique de l'alternance comme suit :

- Période de formation en centre : 300 heures
- Période de formation en entreprise : 200 heures

Le CLPS-IPSOP insiste sur le rôle fondamental du tuteur en entreprise pour l'accompagnement des jeunes. Il fait également part de certaines difficultés à trouver des lieux des stages dans le secteur sanitaire et social. Par exemple, un jeune en POP a dû se rendre dans la région parisienne pour réaliser son stage en entreprise. Ce dernier a d'ailleurs pu bénéficier du **« Chèque Mobilité »** instauré par la Région Bretagne.

Qu'est-ce que le "Chèque Mobilité" de la Région Bretagne ?

L'objectif de cette aide financière, dont les bénéficiaires sont les jeunes de moins de 26 ans *suivis par une Mission Locale* pour le compte de la Région ou *accédant à un premier emploi éloigné*, est de faciliter la mise en place des parcours d'insertion mettant en œuvre une alternance de périodes de travail et/ou de formation, en favorisant la mobilité souvent nécessaire pour accéder à l'emploi ou à la formation. Ainsi il peut servir à financer en partie l'utilisation des transports en commun, de moyens de transports personnels, les premiers frais de logement, le coût d'une double résidence pendant la formation, l'accompagnement social du projet d'insertion professionnelle, préparation du permis de conduire…[278]

La Région accorde une subvention aux Missions Locales[279] qui mettent en œuvre le chèque mobilité par voie de convention. Le montant de cette subvention est arrêté sur la base du nombre de jeunes demandeurs d'emploi de niveau V et inférieur, de catégorie 1[280], inscrits sur chaque bassin d'emploi, avec une pondération en faveur des bassins situés en zone rurale où il n'existe que peu de possibilités de formation.

En Bretagne et pour les trois premiers trimestres de l'année 2003, le nombre de jeunes ayant bénéficié de cette aide a été de 590 (contre 554 en 2002).

➲ La Prestation Préparatoire à l'Emploi (PPE) de la Région Bretagne

Alors que la POP était destinée à des jeunes aptes à l'emploi, la **Prestation Préparatoire à l'Emploi (PPE) s'adresse aux *jeunes les plus éloignés de l'emploi***, présentant, pour un temps, des difficultés à se maintenir dans un environnement économique et professionnel, à respecter les règles de fonctionnement d'une entreprise quel que soit le poste de travail. Elle est également ouverte aux adultes non qualifiés pour qui le retour à l'emploi nécessite la mise en œuvre d'un parcours d'insertion.[281]

La PPE a pour finalité d'amener les jeunes ou les adultes à entrer dans un processus de changement personnel, condition principale pour améliorer l'adaptabilité professionnelle et

[278] La Région, en partenariat avec l'ANPe et la SNCF, facilite le déplacement des demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi ou d'une formation, dans le cadre du dispositif MobiliTER.
[279] Un crédit de 305 000 € est prévu au Budget Primitif 2004 de la Région pour financer le « Chèque mobilité », programme 1029, p I-41 du projet de BP 2004.
[280] Demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à temps plein
[281] Appel à projets -CCTP PPE 2003-2004, Région Bretagne, p 3

la disponibilité pour s'engager dans un emploi, accroître le potentiel d'autonomie et l'aptitude à faire des choix raisonnés.[282]

La Mission Locale est prescripteur de la PPE.

Cette prestation de formation doit privilégier une démarche favorisant un processus *d'apprentissage expérientiel* en proposant :

- Une mise en situation productive dans un environnement adapté et dans le cadre de projets collectifs,
- Des immersions en milieu professionnel adaptées au rythme de chacun.

Ces stages d'immersion en entreprise doivent être prévus par la structure de formation dès le stade de la remise de son offre de candidature faisant suite à l'appel à projets de la Région. En la matière, les exigences sont les mêmes que pour la POP[283] (livret de suivi en entreprise, description du partenariat avec un réseau d'entreprise…).

La PPE comme la POP sont évaluées a posteriori selon des critères définis par la Région Bretagne[284].

En **2003**, au niveau régional, la Région Bretagne a consacré 3 287 240 € pour financer les PPE suivies par **839 personnes**[285].

La Directrice de la Mission Locale du Pays de Redon précise que la POP est gérée localement par le GRETA.

La durée moyenne du parcours est de 500h[286] se répartissant comme suit :
- 300 h en centre de formation,
- 200 h en entreprise.

Au vu des difficultés particulières d'accès à l'emploi du public concerné par la PPE, les lieux de stage sont rares. Par ailleurs, l'accompagnement en entreprise nécessite un fort engagement dans l'encadrement du stagiaire. Les entreprises ne reçoivent pas d'aides spécifiques pour l'accueil de ce public en difficulté suivant une PPE, ce qui rend ce dispositif très peu attractif. Alors qu'il n'est pas rare qu'un recrutement suive une POP, cet espoir est faible pour les jeunes en PPE. Pourquoi ne pas inciter les entreprises à accueillir le public en PPE par la mise en place d'une aide spécifique comparable à celle existant pour les demandeurs d'emploi suivant une Evaluation en Milieu de Travail (EMT) ?

Préconisation à destination de la Région Bretagne et de l'État en région : **Afin d'inciter les entreprises à accueillir les publics en difficulté qui suivent une Prestation Préparatoire à l'Emploi, créer une aide régionale incitative sur le modèle de l'aide mise en place par l'ANPE pour l'accueil des demandeurs d'emploi qui suivent une Evaluation en Milieu de Travail.**

[282] Appel à projets -CCTP PPE 2003-2004, Région Bretagne, p 3
[283] Voir ci-dessus, 1.1.1
[284] Les critère d'évalutation de la PPE sont les suivants : Formalisation des objectifs atteints par le stagiaire, déroulement de la prestation, modalités d'évaluation de la progression des stagiaires, nombre de contrats en alternance signés et/ou le nombre d'entrées en actions qualifiantes dans le secteur ou les métiers visés par la prestation. (Appel à projets -CCTP PPE 2003-2004, Région Bretagne, p 7)
[285] Selon les Services de la Région Bretagne chargés du DRIP
[286] Selon les Services de la Région Bretagne chargés du DRIP

b) Le dispositif « Chèque Insertion » de la Région Bretagne

Le dispositif « Chèque Insertion » mis en place par la Région Bretagne a notamment pour but d'**aider les jeunes demandeurs d'emploi à acquérir de l'expérience par la réalisation de stages en milieu professionnels**[287].

Le Chèque Insertion a pour objectif de permettre l'acquisition d'une première expérience professionnelle au cours d'un stage en entreprise de 4, 5 ou 6 mois, pendant lequel le jeune conduit un projet professionnel en rapport avec la qualification obtenue au cours de son cursus scolaire.

**** Des conditions d'obtention assez restrictives qui font l'objet de dérogations***

Le Chèque Insertion s'adresse aux **jeunes âgés de 18 à 26 ans** à la date d'entrée en stage, titulaires, depuis plus de 6 mois, d'un diplôme professionnel ou technique, ou ayant interrompu un cursus de formation universitaire et ne possédant aucune qualification. De plus, ces jeunes doivent être **inscrits comme demandeurs d'emploi** à la date de la demande, auprès de l'une des Agences Locales pour l'Emploi de Bretagne et *résider dans la région depuis au moins un an.*

Face à ces critères assez restrictifs, des **dérogations** peuvent être accordées au cas par cas. Ainsi, peuvent bénéficier du Chèque Insertion, les jeunes de plus de 26 ans en poursuite d'études jusqu'au niveau Bac + 5 ou ayant dû interrompre leurs études pour cause de maladie ou de force majeure, ainsi que les jeunes titulaires d'un diplôme non homologué et qui n'ont pu effectuer de stage en entreprise au cours de leur cursus scolaire[288]. Dans ces cas dérogatoires, il est tenu compte de la motivation des jeunes concernés, ainsi que de leurs perspectives d'embauche à l'issue de la période de stage en entreprise[289].

Dans tous les cas, le jeune doit justifier avoir trouvé un stage en entreprise.

**** Les modalités de l'aide : une bourse forfaitaire mensuelle et une couverture sociale***

Les modalités de l'aide apportée par la Région aux bénéficiaires du « Chèque Insertion » sont de trois ordres :

➔ Une bourse forfaitaire mensuelle

Le Chèque Insertion, c'est d'abord l'attribution d'une bourse forfaitaire mensuelle de 400€ versée en trois fois (au début, à mi-parcours et à la fin du stage) pour participer à la couverture des frais du stagiaire pendant **la durée du stage qui peut aller de 4 à 6 mois.**

Cette bourse mensuelle est doublée pour atteindre 800€ lorsque le stage se déroule à l'étranger[290]. Dans ce cas, à titre exceptionnel, la durée de versement de la bourse peut également être doublée, à la demande du jeune qui bénéficie donc de celle-ci pendant 1 an. Il est tenu compte des perspectives d'embauche à l'issue de ce renouvellement.

---

[288] une dérogation à la limite d'âge peut aussi être accordée en cas de réalisation par le jeune d'un service national long.
[289] Projet de BP 2004 de la Région Bretagne, Programme 402, Sous Programme 402.1, p I-15
[290] même si le siège de l'entreprise est situé en France

➔ Une couverture sociale pendant la période d'insertion

La Région prend en charge la couverture sociale du jeune pendant la période d'insertion. Elle confie à des organismes préalablement habilités[291] le soin d'aider les jeunes à concevoir leur projet de stage et de les assister pendant la période en entreprise. Ces organismes effectuent ensuite avec eux un bilan de l'expérience acquise et assurent la gestion administrative de leur dossier de couverture sociale en lien avec l'organisme gestionnaire. Pour ce tutorat, la Région verse aux organismes habilités une participation par dossier suivi. La gestion de cette participation financière est assurée par le CNASEA pour le compte de la Région moyennant le versement une subvention par dossier traité[292].

➔ La prise en compte des difficultés particulières de certains jeunes

Pour réaliser cette première expérience professionnelle, certains jeunes éprouvent de sérieuses difficultés matérielles. C'est pourquoi, il est prévu, après avis de l'organisme chargé du suivi, que la Commission Permanente du Conseil régional puisse, à titre exceptionnel, attribuer une aide forfaitaire complémentaire mensuelle plafonnée à 800€. Pour pouvoir bénéficier de cette **aide majorée**, les jeunes doivent réaliser leur stage hors de l'agglomération ou de la Communauté de Communes dans laquelle ils résident. Il est précisé que cette aide peut servir à financer les frais de logement, de déplacement ou la préparation du permis de conduire nécessaire pour l'accès au premier emploi.[293]
Si l'entreprise d'accueil embauche le jeune en CDI à l'issue de son stage en Chèque Insertion, elle peut le faire bénéficier d'un parcours de formation de 40 à 200 heures dans le cadre du « Chèque force » mis en place par la Région Bretagne[294].

**** Un dispositif attrayant qui ne bénéficie qu'à un nombre très restreint de jeunes au niveau de qualification plutôt élevé***

En 2003, 271 jeunes seulement ont bénéficié du Chèque Insertion alors qu'ils étaient 351 en 2002 pour la même période de référence[295]. Sur ces 271 jeunes bénéficiaires du dispositif en 2003, 137 ont obtenu l'aide complémentaire forfaitaire de 800€, soit environ un jeune sur deux.

La part des *jeunes femmes* dans le nombre total des bénéficiaires est prépondérante puisqu'elle représentait 61% des attributaires du dispositif Chèque Insertion en 2003.

Par ailleurs, il faut souligner **le niveau de qualification particulièrement élevé des bénéficiaires** : en 2003, 92% des bénéficiaires avaient un niveau supérieur ou égal au niveau IV[296] et près d'un jeune sur deux était titulaire d'un niveau supérieur ou égal à Bac + 3.

La Directrice de la Mission Locale du Pays de Redon regrette la baisse de régime de ce dispositif qui permet pourtant au jeune d'acquérir une expérience valorisante pour renforcer son C.V. En 2003, 10 jeunes ont été suivis par la Mission Locale dans le cadre de ce dispositif.

---

[291] Il s'agit principalement des Chambres de Commerce et d'Industrie de Bretagne et des Centres de Gestion départementaux (Projet de BP 2004, annexe 3, p I-69)
[292] Projet de BP 2004, Programme 89 « Rémunération des stagiaires », PPI60-I63
[293] Depuis 2004, cette aide est proratisée en cas d'interruption du Chèque Insertion.
[294] Le Chèque Force permet alors au jeune de s'adapter à son poste de travail en bénéficiant d'un parcours de formation individualisé à réaliser dans les organismes habilités par la Région. Voir Guide des Aides 2003, p 24.
[295] Projet de BP 2004 de la Région, p I.17
[296] Baccalauréat, Brevet Professionnel

2.2.2.2. Les stages proposés par l'ANPE aux jeunes demandeurs d'emploi

L'ANPE propose aux demandeurs d'emploi *inscrits* différentes possibilités de stages en milieu professionnel, parmi lesquelles : l'Évaluation en Milieu de Travail (EMT) ; l'Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles (ECCP) ; l'Objectif Projet Individuel (OPI) ; le Stage d'Accès à l'Entreprise (SAE). Enfin, les stages réalisés dans le cadre de l'ancien Programme TRACE, même s'ils n'existent plus, seront évoqués.

Certains de ces dispositifs sont proposés aux demandeurs d'emplois *sans lien direct avec une offre d'emploi identifiée*, alors que les autres s'inscrivent plutôt dans *une logique de pré-recrutement liée à une offre d'emploi connue.*

a) Les dispositifs sans lien direct avec une offre d'emploi identifiée : l'EMT et l'ECCP

Tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE peuvent effectuer des stages dans le cadre des dispositifs « Evaluation en Milieu de Travail » et « Evaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles », qui sont les seules mesures à l'occasion desquelles l'entreprise reçoit une contrepartie financière.

➔ ***Les stages réalisés dans le cadre de l'Évaluation en Milieu de Travail : une durée souvent trop courte et une aide financière peu incitative***

L'Evaluation en Milieu de Travail peut être proposée à tout demandeur d'emploi souhaitant vérifier ses compétences et capacités professionnelles par rapport à l'emploi recherché ou découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé. Pendant son stage, le bénéficiaire conserve son statut de demandeur d'emploi et continue à percevoir ses allocations de chômage.

La durée de l'EMT est de 80 heures maximum. La prestation peut se dérouler, si nécessaire, à mi-temps (personnes en Contrat Emploi Solidarité, travailleurs handicapés…) à l'exclusion du dimanche.

L'entreprise qui accueille le stagiaire, qui peut relever du secteur privé comme du secteur public, **est indemnisée sur la base de 2€ de l'heure** au minimum. Cette indemnité peut être modulée en fonction de la nature de l'EMT, de sa durée, du matériel mis à disposition…[297]

Les services de l'ANPE sont vigilants sur un certain nombre de précautions à prendre « afin que la prestation ne soit pas détournée de sa finalité d'évaluation ou de découverte d'un milieu professionnel ». Pour ce faire il leur est demandé :
- de s'assurer de la capacité de prise en charge d'un demandeur d'emploi par l'entreprise, ainsi que des moyens humains et techniques dont elle dispose pour réaliser la prestation, notamment la désignation d'un « correspondant » dans l'entreprise (tuteur) ;
- de déterminer précisément l'ensemble des points à évaluer ;
- de veiller à ce que les tâches confiées au bénéficiaire aient pour unique objet d'évaluer ses compétences ;
- d'exiger la remise de la fiche d'évaluation à l'issue de la prestation.

[297] la gratuité est possible si elle est expressément prévue dans un accord cadre local ou national avec une branche professionnelle ou avec une entreprise bénéficiant d'un « leadership » reconnu, en matière de recrutement ou de gestion des compétences.

A l'issue de l'EMT, le correspondant ANPE tient compte des résultats de l'évaluation pour déclencher les actions appropriées : validation et enrichissement du profil professionnel , proposition d'offres d'emploi, d'actions de formation ou d'autres services de l'ANPE.

La Directrice de la Mission Locale du Pays de Redon rapporte que, selon le Conseiller ANPE de l'organisme, 11 jeunes suivis par la Mission Locale ont pu bénéficier d'une EMT en 2003. En outre la Mission Locale elle-même a pu accueillir 2 jeunes en EMT sur les deux dernières années.

Elle pointe certaines limites de ces dispositifs :
- les durées de stage en milieu professionnel sont trop courtes,
- le suivi administratif est très lourd,
- l'aide financière versée aux entreprises accueillantes (2€/h) ne paraît pas suffisamment incitative.

➔ ***Les stages réalisés dans le cadre de "l'Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles" : une période très courte en entreprise ciblée sur le métier.***

Si les objectifs de l'ECCP sont en grande partie similaires à l'EMT, ils sont toutefois plus ciblés sur la mise en situation réelle de travail dans un métier donné. Le dispositif s'adresse également à tous les demandeurs d'emploi qui souhaitent faire le point sur leurs acquis professionnels au regard des compétences requises pour le métier recherché.

Le stage consistant en une mise en situation de travail concrète, les outils, machines, matériaux et documents mis à disposition pour le prestataire sont identiques à ceux utilisés par les professionnels du métier concerné. En ce sens, l'ECCP est assurée par des professionnels ou des formateurs expérimentés qui maîtrisent le contenu du métier et connaissent ses débouchés et ses perspectives d'évolution.

Dans la mesure où elle repère les acquis professionnels, l'ECCP permet au bénéficiaire d'être sensibilisé à l'intérêt de s'engager dans une démarche de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE).

La durée de l'ECCP est très courte : sa durée minimale est de 3 heures, mais elle est d'**une journée en moyenne**. Cette durée peut néanmoins varier selon les métiers, les compétences à évaluer et la commande de l'ANPE.

L'entreprise accueillante reçoit une aide financière de 23€ de l'heure en moyenne par bénéficiaires.

A l'issue de l'ECCP, l'ANPE ayant mieux cerné le profil du demandeur d'emploi peut dès lors lui proposer des offres d'emploi, d'actions de formation ou d'autres services de l'ANPE.

b) Les dispositifs de stages proposés par l'ANPE en lien direct avec une offre d'emploi : une logique de pré-recrutement

Parmi ces « stages-ANPE » liés à une offre d'emploi, 3 dispositifs sont à mentionner : le Stage d'Accès à l'Entreprise (SAE), l'Objectif Projet Individuel (OPI) et l'ancien dispositif « TRACE ».

* ***Le Stage d'Accès à l'Entreprise (SAE)*** *: une formation d'adaptation à l'emploi et un emploi réservé qui s'adresse aux demandeurs d'emploi et à certains salariés.*

Ce dispositif peut être mis en place à partir du moment où une offre d'emploi est proposée au demandeur d'emploi. **Préalablement à l'embauche, le Stage d'Accès à l'Entreprise a pour objectif l'adaptation à l'emploi proposé**. C'est pourquoi, il s'inscrit dans une optique de formation du futur salarié. En outre, **l'entreprise s'engage à embaucher le demandeur d'emploi** bénéficiaire du SAE à l'issue du dispositif, soit en CDI sans période d'essai, soit en CDD d'au moins 6 mois.

Les bénéficiaires du SAE, demandeurs d'emploi ou déjà salariés, doivent relever de l'une des trois situations suivantes :

- être un(e)demandeur d'emploi dont les aptitudes, compétences ou qualification sont proches de celles requises par l'offre concernée ;
- être un(e)demandeur d'emploi menacé ou touché par le chômage de longue durée ;
- être un(e)salarié, prêt à accéder à une meilleure qualification au sein de l'entreprise par le biais de la formation et à libérer son emploi au bénéfice d'un demandeur d'emploi.

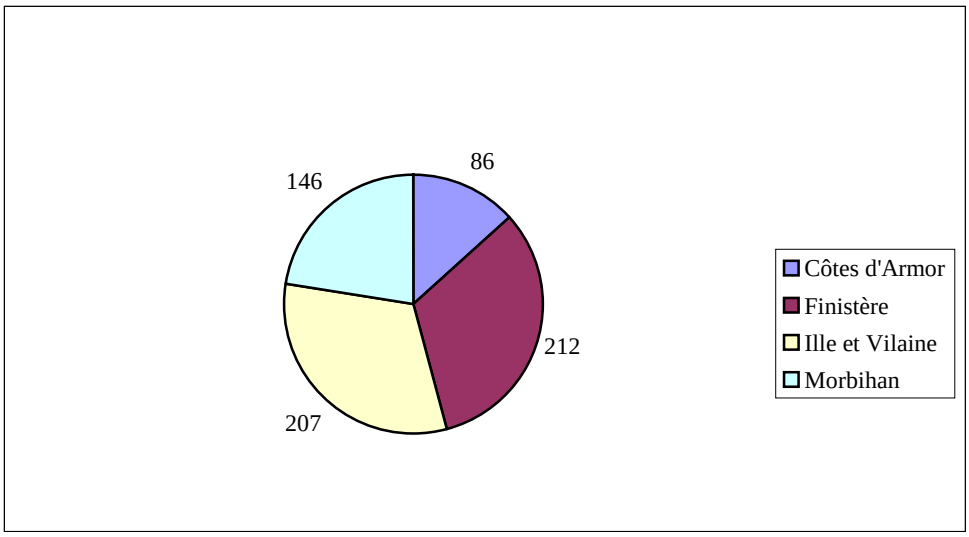
Selon sa situation, le bénéficiaire est placé sous statut de « stagiaire de la formation professionnelle » ou de salarié titulaire d'un contrat de travail. La durée de la formation dispensée peut varier entre 40 et 500 heures et peut même atteindre 750 heures pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Pour que ce dispositif soit incitatif, l'employeur bénéficie d'une prise en charge par l'État, partielle ou totale, des frais de formation. Pour la formation des salariés, s'ajoute une aide forfaitaire de 4.27€ par heure de formation, destinée à alléger le coût de la rémunération maintenue par l'employeur. En ce qui concerne, les demandeurs d'emploi, c'est l'État ou l'ASSEDIC qui rémunèrent le demandeur d'emploi[298].

En 2003, **la région Bretagne comptait 651 entrées en Stages d'Accès à l'Emploi** avec une répartition départementale assez équilibrée pour le Finistère, l'Ille et Vilaine et le Morbihan. Seul le département des Côtes d'Armor se démarque par un nombre d'entrées plus faible (86 entrées).

[298] www.anpe.fr, 17/05/2004

Répartition des entrées en S.A.E. par département en 2003



(Source : DARES, 2004)

* ***L'Objectif Projet Individuel (OPI)*** *: un stage court pour valider un projet professionnel en construction qui s'adresse en priorité à des publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi*

L'OPI est une prestation de service individuelle d'accompagnement renforcé qui s'adresse à tout demandeur d'emploi ayant besoin de construire ou faire évoluer un projet d'accès à l'emploi, notamment s'il rencontre des difficultés particulières. Les bénéficiaires sont donc dans une situation de doute, voire parfois de désorientation, vis à vis de leur projet professionnel ou de leur recherche d'emploi.

Pour aider le demandeur d'emploi à construire et à valider son projet professionnel pendant les 90 jours que dure l'action OPI, une période en entreprise de 10 jours peut être effectuée.

Au Pays de Redon, la gestion de ce dispositif OPI est déléguée à un prestataire, l'association intermédiaire AIDE. En 2003, cette association à accompagnée 85 demandeurs d'emploi en OPI.

* *Les stages réalisés dans le cadre du dispositif TRACE : un dispositif caduc mais dont la souplesse était intéressante*

La Mission Locale du Pays de Redon a pu, dans le cadre du dispositif TRACE, accompagner des jeunes en leur proposant, dans le but de favoriser leur insertion en milieu professionnel, des stages. Il s'agissait, en début de parcours, pour valider un projet professionnel, d'organiser des séquences d'observation en entreprise, dans le cadre d'une convention tripartite entreprise/jeune/opérateur.

La Mission Locale a pu mettre en place des « conventions d'observation-TRACE » jusqu'au 1er janvier 2004. Le jeune est envoyé en entreprise pendant une période de 5 jours renouvelable une fois. Il est suivi par la Mission Locale et encadré en entreprise par un tuteur.

La Directrice de la Mission Locale du Pays de Redon dresse un bilan positif de ces stages TRACE et regrette leur disparition, même s'ils devraient réapparaître sous une autre forme dans le cadre du nouveau CIVIS (volet 2). **En effet, la Mission Locale avait la possibilité de signer directement les conventions de stage, ce qui était un gage de *souplesse* et d'efficacité**. En outre, ces petits stages permettaient de mesurer les écarts entre les souhaits des jeunes et les possibilités offertes en entreprise. Enfin, il est arrivé que des recrutements aient lieu après ces stages.

Préconisation à destination de l'État **: Simplifier l'ensemble des dispositifs de formation et d'insertion réservés aux demandeurs d'emploi et prévoyant des stages en milieu professionnel.**

2.2.3. Exemples de stages en milieu professionnel pour des adultes demandeurs d'emploi

Certains dispositifs présentés dans la partie relative aux jeunes demandeurs d'emploi (2.2.2.) s'appliquent aussi aux adultes : Stage d'Accès à l'Entreprise (S.A.E) Evaluation en Milieu de Travail, Programme Régional des Stages de la Région…

Aussi nous préférons illustrer cette partie par les stages des adultes demandeurs d'emploi s'inscrivant dans le dispositif **« Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi »** ou **S.I.F.E**.[299] (a) et les **« stages AFPA**[300] (b)**».** Enfin, nous présenterons le cas particulier des stages en milieu professionnel accessibles aux **« personnes placées sous main de justice ».**

a) Le « Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi » ou S.I.F.E

Les stages en milieu professionnel effectués en S.I.F.E relèvent de la politique de l'emploi[301].

Il a pour objectif de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi[302]**.** Ces stages s'effectuent en milieu de travail et les actions de formation en alternance qui leur sont rattachées s'inscrivent dans le cadre de stages collectifs ou individuels[303].

Les SIFE collectifs s'adressent en particulier aux chômeurs de longue durée et à des publics prioritaires … Ces publics prioritaires sont les suivants : demandeurs d'emploi de longue durée[304], bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion sans emploi et de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), parents isolés assumant ou ayant assumé des charges de famille, détenus ou anciens détenus[305], personnes handicapées.

Quant aux SIFE individuels, ils constituent plutôt des instruments de prévention du chômage de longue durée en permettant de répondre aux besoins individuels de formation et de développer les compétences de demandeurs d'emploi, âgés de plus de 26 ans, inscrits à

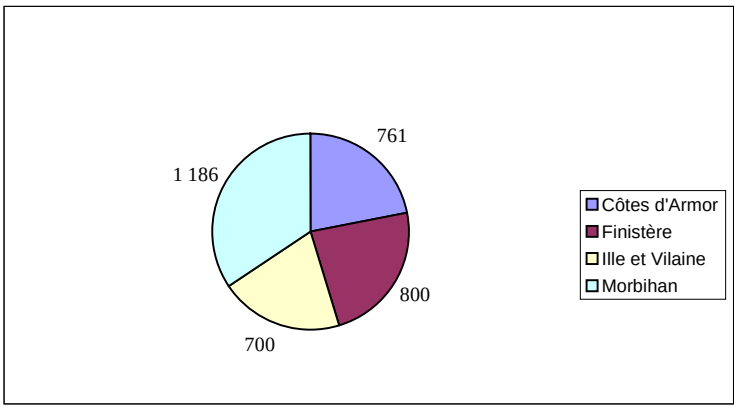
[299] à ne pas confondre avec le C.I.F (Congé Individuel de Formation) qui s'adresse non pas aux demandeurs d'emploi mais aux salariés titulaires d'un contrat de travail.
[300] Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
[301] DARES, « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », Premières Informations et Premières Synthèses n° 52.3, décembre 2002
[302] DARES, « Les stages de formation pour demandeurs d'emploi organisés par l'Etat », Premières Informations « Synthèses », n°06.1, février 2004
[303] les SIFE sont financés par l'État ou l'UNEDIC (Allocation de Retour à l'Emploi Formation ou AREF) en fonction de la situation du demandeur d'emploi vis à vis de l'assurance chômage,
[304] c'est à dire inscrits pendant au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois
[305] Pour plus d'éléments sur les stages réalisés par les personnes placées sous main de justice, voir ci-après.

l'ANPE depuis plus de 3 mois, ayant une première expérience professionnelle et présentant des risques importants de chômage prolongé.

Pendant toute la durée du stage, qui peut varier entre 40 heures et 1 200 heures**, le stagiaire en SIFE est rémunéré**[306] (AREF, Allocation de Formation Reclassement ou rémunérations et indemnités des stagiaires de la formation professionnelle). En outre, **il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.**

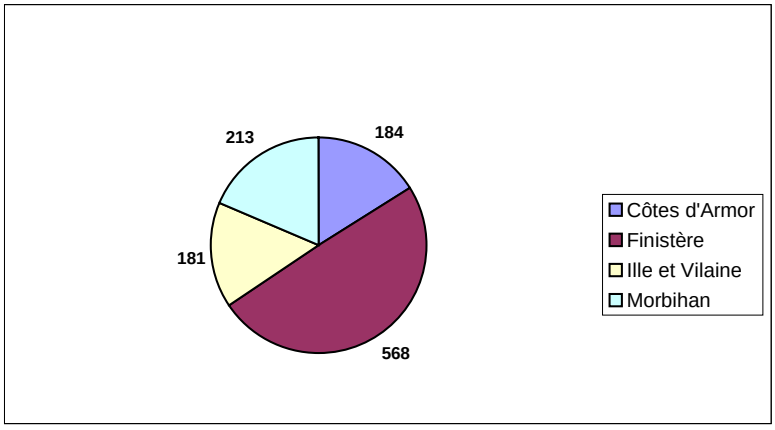
Que représentent les SIFE individuels et collectifs en Bretagne en termes d'entrées en stage ? Les données statistiques qui suivent sont issues du Tableau de Bord des Politiques d'Emploi élaboré par la DARES[307] en décembre 2003.

Répartition des entrées en SIFE *collectifs* par département en 2003



(Source : DARES, 2003

Répartition des entrées en SIFE *individuels* par département en 2003



(Source : DARES, 2003)

En 2003, à l'échelle de la Bretagne, 4 593 entrées en SIFE ont été comptabilisées dont 75% sont des entrées en SIFE collectifs (3 447 entrées) et 25% en SIFE individuels (1 146). Alors que la répartition des entrées en SIFE collectifs entre les 4 départements bretons est assez équilibrée, celle des entrées en SIFE individuels fait apparaître 3 départements assez

[306] C'est d'ailleurs le dispositif qui est pris pour exemple par l'INSEE lors du recensement de la population : « Stagiaires rémunérés (SIFE...) »
[307] Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité)

proches (Côtes d'Armor, Ille et Vilaine et Morbihan) et un département, le Finistère, qui a lui tout seul, rassemble près de la moitié des entrées (568).

Le SIFE n'est pas à proprement parler un stage en milieu professionnel, c'est un dispositif de formation et de réinsertion en alternance qui comporte, dans 60% des cas[308], des périodes en entreprise. Cette proportion du temps passé en entreprise par les bénéficiaires du SIFE n'est pas la même suivant le caractère collectif ou individuel du SIFE. En effet, alors que la majorité des SIFE collectifs comporte des stages en milieu professionnel (70%), seule une minorité de SIFE individuels en fait l'objet (31%).

Pour les SIFE comportant un stage en milieu professionnel, la durée de ce dernier n'est pas négligeable. En général, lorsque la formation aboutit à un diplôme, la période en entreprise est, toutes choses égales par ailleurs, plus longue de près de deux semaines que lorsqu'elle ne délivre qu'un certificat ou une attestation de présence.

Parmi les objectifs possibles des périodes pratiques en entreprise, figurent la visite, l'observation, l'initiation ou la ré-initiation à la vie en entreprise. La recherche du stage par le bénéficiaire lui permet de se confronter directement au processus de recrutement. La DARES avance que c'est probablement pour cette raison que les périodes en entreprise sont plus fréquentes dans les stages collectifs, qui s'adressent principalement, comme nous l'avons vu, à des personnes éloignées de l'emploi. Certaines spécialités de formation recourent davantage aux stages pratiques en entreprise : les formations industrielles ou médico-sociales, dans une moindre mesure les formations commerciales ou de secrétariat. En revanche, les formations à l'informatique les utilisent assez peu.

Faisant le bilan des SIFE, la DARES souligne que « toutes choses égales par ailleurs**, les caractéristiques individuelles des bénéficiaires restent très discrimantes** pour expliquer la trajectoire à la sortie du stage ». L'utilité du stage en milieu professionnel est même partiellement remise en cause : « **(…) la présence d'une période pratique en entreprise(…) ne joue pas significativement** [309]**» sur l'accès ultérieur à l'emploi**.

b) Les stages en milieu professionnel pour demandeurs d'emploi adultes entrant dans le cadre de formations dispensées par l'AFPA

Les stagiaires AFPA sont des adultes qui, dans une proportion de 80% (périodes en entreprise), sont demandeurs d'emploi. Lorsqu'ils réalisent des stages en milieu professionnel dans le cadre d'une formation à l'issue de laquelle un titre professionnel est délivré, **ils bénéficient du statut protecteur des stagiaires de la formation professionnelle continue**[310]. En conséquence, ils bénéficient tous systématiquement d'une couverture sociale et d'une rémunération prises en charge par l'AFPA.

Le contenu et la durée du stage en entreprise varient selon la formation suivie. Certaines formations ne comportent pas de période en entreprise, c'est le cas par exemple de la formation au métier de conducteur routier qui implique l'obtention du permis avant de pouvoir s'exercer en entreprise ! Dans les autres cas, on estime que la durée du stage en entreprise représente entre 10% et 25% de la durée totale de la formation dispensée par

[308] DARES, « Les stages d'insertion et de formation professionnelle à l'emploi », Premières Synthèses-Informations n°10.1, Mars 2004, p4- Ces données sont nationales.
[309] DARES, « Les stages d'insertion et de formation professionnelle à l'emploi », Premières Synthèses-Informations n°10.1, Mars 2004, p 5
[310] Audition de l'AFPA Rennes, 9 mars 2004

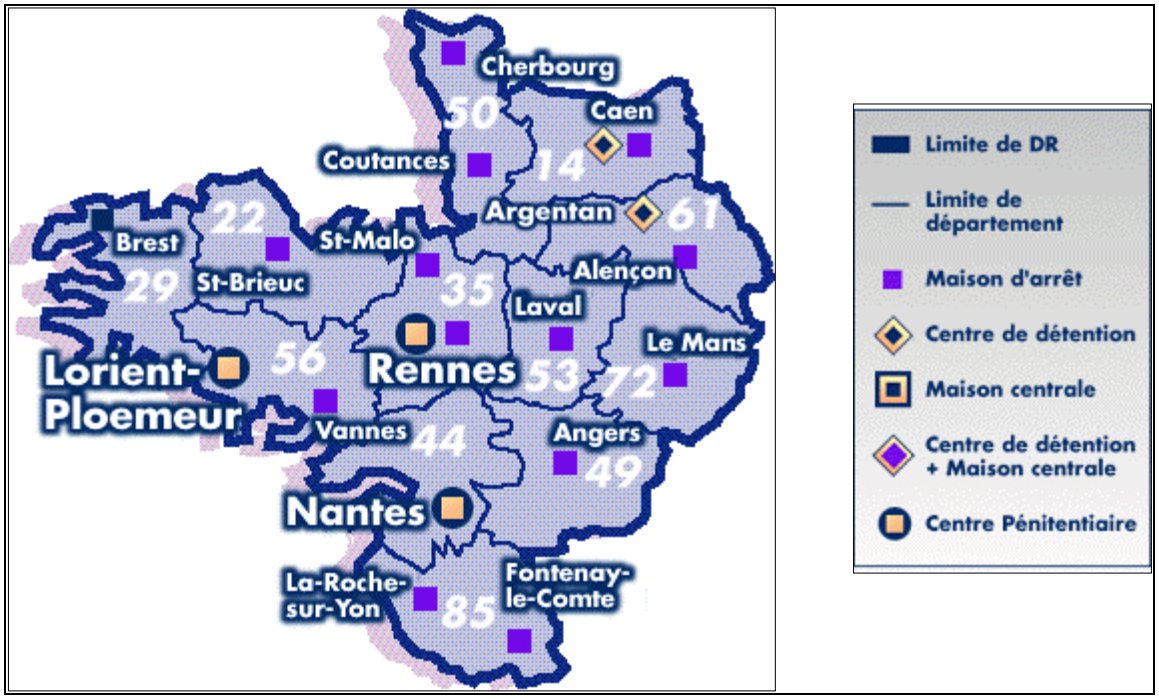
l'AFPA. C'est dans les formations liées au secteur tertiaire que les durées de stage sont en général les plus longues. Par exemple, alors que dans les formations du « bâtiment » et de « l'industrie » les proportions sont respectivement de 12% et 15%, elles peuvent atteindre jusqu'à 50% du temps de la formation suivie[311] dans des formations tertiaires commerciales.

c) Le cas particulier des stages en milieu professionnel accessibles aux « personnes placées sous main de justice »

En Bretagne, au 1er janvier 2004, **1 744 personnes étaient incarcérées** (prévenus et condamnés), dont une très large majorité d'hommes, pour une capacité d'accueil théorique en établissements pénitentiaires de 1 294 places. Le taux d'occupation était donc de 135%. Pour mémoire, ce taux était de 119% un an plus tôt. La Bretagne n'est donc pas à l'abri du phénomène national de croissance de la *surpopulation carcérale*.

Si l'on considère d'une manière globale la population des **personnes placées sous main de justice**[312], c'est à dire la somme des populations de détenus (milieu fermé) et de non-détenus (milieu ouvert), il faut considérer qu'elle est approximativement le double de celle des détenus[313], soit environ **3 500 personnes** au 1er janvier 2004.

Établissements relevant de la Direction régionale des services de l'administration pénitentiaire de Rennes



(Source : Ministère de la Justice)

[311] Audition de l'AFPA Rennes, 9 mars 2004
[312] voir définition ci-dessous des « personnes placées sous main de justice »
[313] Audition de Mme Vuillemin, 11 mai 2004

La mission de l'Administration pénitentiaire ne se résume pas seulement à la prison. Elle prend en charge « les personnes placées sous main de justice » sur décision de l'autorité judiciaire, à savoir, non seulement celles privées de liberté, mais encore celles qui font l'objet d'autres décisions pénales telles que la liberté surveillée, le contrôle judiciaire, la mise à l'épreuve, le travail d'intérêt général… Les services pénitentiaires ont également pour vocation de **participer à la réinsertion sociale des personnes placées sous main de justice**, détenues ou non. Cette mission d'insertion, qui est la raison d'être des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP), peut prendre différentes formes selon la nature et la durée des peines purgées, tout comme selon le niveau, le comportement et les aptitudes de la personne suivie. Parmi les actions de réinsertion, la formation professionnelle occupe une place importante. Cette formation peut être dispensée sous la forme de l'alternance, c'est alors que **des stages en milieu professionnel, peuvent, sous certaines conditions, être réalisés par les personnes placées sous main de justice.**

En effet, "Les personnes placées sous main de justice" (PPSMJ) qui sont suivies par l'administration pénitentiaire conservent leur droit à la formation professionnelle. Pour leur permettre d'accéder à ce droit, faciliter leur insertion et/ou leur réinsertion sociale et professionnelle et lutter contre la récidive, l'administration pénitentiaire met en place des actions de formation professionnelle[314]".

C'est le **Service Pénitentiaire d'Insertion de Probation (SPIP)** qui pilote, avec différents partenaires externes, la formation professionnelle des détenus, et plus précisément l'Unité de Formation Professionnelle (UFP).

S'agissant de la formation des PPSMJ, il faut distinguer selon que les personnes condamnées purgent leur peine en milieu ouvert ou en milieu fermé :

- ➔ *En milieu ouvert,* les PPSMJ sont orientés vers les dispositifs de droit commun de la formation professionnelle
- ➔ *En milieu fermé,* le SPIP coordonne l'action de l'UPR et de l'UFP, en étroite collaboration avec le chef d'établissement, pour trouver des modalités spécifiques de formation professionnelle pour les personnes privées de liberté.

Dans ce contexte, quels sont les différents stages en milieu professionnel accessibles aux PPSMJ ? Nous avons vu que l'ensemble des personnes placées sous main de justice ne se limitaient pas à la population incarcérée en maison d'arrêt ou en centre pénitentiaire de manière permanente, c'est à dire en milieu fermé : les PPSMJ peuvent aussi, dans certains cas d'aménagement de peine, exécuter leur peine en milieu totalement ou partiellement ouvert. Dans les deux cas, les possibilités de stages en milieu professionnel sont bien différentes !

**** Les stages en milieu ouvert***

En milieu ouvert, c'est principalement le droit commun de la formation professionnelle qui s'applique. Les PPSMJ peuvent donc réaliser des stages en milieu professionnel comme tous stagiaires de la formation professionnelle, sous réserve d'éventuelles restrictions de liberté liées à la peine prononcée par le juge.

[314] - Circulaire du Ministère de la Justice du 2 juillet 2003 portant sur « la conception, la conduite et le suivi des dispositifs de formation professionnelle des personnes placées sous main de justice », BOMJ n°91.
- Voir aussi sur ce thème le rapport du CESR de Basse-Normandie : "l'univers carcéral en Basse-Normandie : de la privation de liberté à l'insertion sociale et professionnelle", octobre 2003

Ces périodes en entreprises, qui peuvent être des stages de mobilisation, de pré-qualification ou de qualification, participent d'ailleurs dans de nombreux cas à l'obtention de la qualification recherchée. Ainsi, par exemple, les PPSMJ peuvent, comme les demandeurs d'emploi, suivre des stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE[315]) pour favoriser leur réinsertion professionnelle.

Pour trouver des lieux de stage, les SPIP et la structure de formation peuvent accompagner la personne dans sa recherche d'entreprise (ou d'administration) en développant un rôle de médiateur pour vaincre les éventuelles réticences des employeurs…

Préconisation ***:*** **Impliquer davantage les organismes socioprofessionnels, notamment les chambres consulaires et les unions patronales, pour trouver des lieux de stage aux personnes placées sous main de justice autorisées, dans certaines conditions, à accomplir leur peine en milieu ouvert.**

**** Les stages en milieu fermé***

Les peines ou aménagements de peine en milieu ouvert sont réservés à un nombre restreint de PPSMJ. Pour les détenus condamnés à une privation de liberté, le problème se pose différemment.

La formation professionnelle est toujours possible au sein de l'établissement, **c'est donc au sein même de l'établissement pénitentiaire que les stages en milieu professionnel sont réalisés**. L'alternance est réalisée…en interne. Ainsi, par exemple, à la Maison d'Arrêt de Rennes (hommes) les détenus qui sont employés par l'établissement aux cuisines ou au nettoyage, peuvent suivre une formation de 40 heures organisée par le CLPS. Les stages liés à cette formation sont effectués, en milieu fermé, dans les services généraux de l'administration pénitentiaire.

Ces stages permettent aux détenus de reprendre pied progressivement dans la vie professionnelle et sociale. En ce sens, **en évitant les "sorties sèches", ils participent de la prévention de la récidive.**

Pour que ces stages puissent être multipliés, de nombreuses réticences, de nombreux préjugés doivent être combattus par les acteurs de la réinsertion des condamnés. C'est pourquoi, la Directrice du Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation de Rennes[316], lors de son audition, a souhaité rappeler que la réinsertion des condamnés est l'affaire de tous, et elle en appelle à la responsabilité et à la mobilisation des acteurs socioprofessionnels et des citoyens : *« Ne me dites plus "VOS publics", ce sont "NOS publics".*

**** Exemples d'aménagements de peine permettant de réaliser des stages en milieu professionnel***

Parfois, si les détenus remplissent certaines conditions, la peine d'emprisonnement est compatible avec une activité extérieure (études, travail…), c'est l'aménagement de peine qui peut être prononcé par le Juge de l'Application des Peines. Dans ce cas, le condamné est alors affecté dans un centre de semi-liberté qu'il doit rejoindre le soir. Il peut en outre bénéficier

[315] voir la partie du rapport consacrée au SIFE pour plus de détails...
[316] Mme Annick VUILLEMIN, Audition du 11 mai 2004

d'une mesure de placement extérieur, pendant lequel il pourra entre autres activités possibles de réinsertion, réaliser un stage en milieu professionnel.

Alors que la surpopulation carcérale s'accentue, il est étonnant de constater que les quartiers de semi-liberté sont en "sous-occupation" en Bretagne. Ainsi, au 1er janvier 2004, alors que leur capacité théorique était de 101, l'effectif réel n'était que de 72 personnes, soit un taux d'occupation de 71% seulement.

Deux autres aménagements de peine peuvent être mentionnés : le placement extérieur et le placement sous surveillance électronique.

La mesure de placement extérieur du détenu

Le placement à l'extérieur est une mesure qui permet à un condamné incarcéré d'être employé en dehors d'un établissement pénitentiaire avec ou sans surveillance du personnel pénitentiaire. En cas de placement à l'extérieur sous surveillance, le condamné est employé en dehors de la prison à des travaux contrôlés par l'administration pénitentiaire, sous la surveillance continue du personnel pénitentiaire. Le placement à l'extérieur sans surveillance permet de travailler dehors, y compris de façon temporaire ou de suivre un enseignement, une formation, **un stage**… Le régime de cet aménagement est assez proche de celui de la semi-liberté. Le détenu qui en bénéficie ne subit pas la surveillance du personnel pénitentiaire durant sa journée de travail ou pendant l'activité. Les chantiers constituent sans doute la forme la plus courante du placement à l'extérieur. Les travaux qui donnent lieu à l'ouverture d'un chantier doivent être réalisés pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'une entreprise, d'une association ou d'une personne physique. Lorsqu'il s'agit d'une association, elle doit être agréée par le ministère de la justice[317].

En Bretagne, deux types de placements existent : les placements collectifs et les placements individuels. En 2003, 13 513 journées de placement extérieur ont été accomplies. Elles ont concerné 207 détenus[318]. Alors qu'au niveau national, les mesures de placement extérieur ont tendance à diminuer, tel n'est pas le cas en Bretagne.

Les **placements collectifs** sont difficiles à mettre en œuvre et nécessitent la prise en charge d'un groupe de condamnés durant la journée ou 24h/24, par des structures partenaires chargées de l'accompagnement et de la prise en charge des personnes pendant le temps du placement. Le nombre de places se situe entre 8 et 10 places. Une convention est passée entre l'association d'accueil et la Direction régionale de l'administration pénitentiaire. En Bretagne, des placements extérieurs collectifs sont réalisés dans 3 départements : le Morbihan (Bubry, Le Palais, Larmor Plage), les Côtes d'Armor (Abbaye de Beauport), le Finistère (Association Emergence de Brest). L'ensemble de ces chantiers concerne essentiellement des travaux d'entretien et de remise en état de sites environnementaux ou de lieux historiques.

Les **placements extérieurs individuels** sont quant à eux plus adaptés au projet individuel de la personne et permettent plus de souplesse dans leur mise en œuvre. La personne placée est intégrée dans un public en provenance d'horizons divers. A titre d'exemple, plusieurs placements individuels sont développés en direction des femmes incarcérées au Centre

[317] http://prison.eu.org/article.php3?id_article=411
[318] Nombre en diminution de 5% par rapport à 2002.

pénitentiaire de Rennes dans le cadre d'une convention avec différents partenaires dont l'Institut Breton d'Éducation Permanente (IBEP).

Outre le placement extérieur, il faut développer le **placement sous surveillance électronique** (PSE) qui semble appelé à se multiplier dans les années à venir. Au sortir de la phase d'expérimentation (9 PSE en Bretagne depuis 2003), il devrait être généralisé à l'ensemble des maisons d'arrêt au cours de l'année 2005. Outre ses effets bénéfiques pour lutter contre la surpopulation carcérale, ce dispositif ne peut que favoriser la réalisation de stages en milieu professionnel par les condamnés.

SECTION 3. PRESENTATION PAR LIEUX DE STAGE

Avec cette brève présentation des stages par lieux d'accueil, **il s'agit de se placer du point de vue du milieu professionnel accueillant** (entreprise, association, administration…). En effet, les enjeux et la pratique des stages varient selon le secteur d'activité et suivant la taille de l'entité professionnelle accueillante. Il faut signaler qu'à ce jour, aucune donnée statistique n'existe sur la répartition des stages en milieu professionnel entre les secteurs marchands (1.) et non marchands (2.) de l'économie.

1. Stages dans le secteur marchand

Si l'on considère la structure des entreprises d'accueil du secteur marchand en Bretagne, on observe que les entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 salariés ne représentent que 8.9% de l'ensemble des entreprises du secteur marchand. En d'autres termes, **90% des entreprises bretonnes susceptibles d'accueillir des stagiaires ont moins de 10 salariés**. Lors de son audition, la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie (CRCI) a souhaité attirer l'attention des membres du CESR sur le fait qu'avec environ 157 000 périodes en entreprise[319] et seulement 10 160 établissements du secteur marchand de 10 salariés et plus, **la situation était en passe de devenir difficilement gérable pour les entreprises**, sachant en outre que les demandes de stage se concentrent en général sur les mêmes périodes de l'année.

Les capacités d'accueil et de gestion des stagiaires diffèrent selon la taille de l'entreprise et selon son degré d'organisation. Ainsi, dans les grandes entreprises auditionnées telles que France-Telecom[320], Alcatel[321] ou Sanden[322], il existe une **politique active des stages** qui s'inscrit dans une logique de ressources humaines et plus précisément de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Pour ces entreprises qui disposent de services de ressources humaines très structurés, l'accueil de stagiaires fait l'objet de procédures élaborées et s'inscrit principalement dans une stratégie de pré-recrutement. En revanche, dans une petite entreprise telle que l'entreprise artisanale de couverture Bougeard[323], si la volonté d'assurer aux stagiaires un stage de qualité est aussi forte que dans les grandes entreprises rencontrées, les moyens en ressources humaines ne permettent pas de mettre en place une gestion aussi élaborée des stages.

Enfin, dans le secteur marchand, le stage peut être l'occasion de fidéliser de futurs candidats à l'embauche (contrats saisonniers ou durables)[324].

[319] Y compris stages d'apprentissage
[320] France Telecom R&D, audition du 9/09/2003
[321] Alcatel cit, audition du 9/09/2003
[322] Visite et audition du 14/10/2003
[323] Audition du 12/11/2003
[324] Audition du Lycée Freyssinet de Saint-Brieuc, le 05/02/2004

2. Stages dans le secteur non marchand

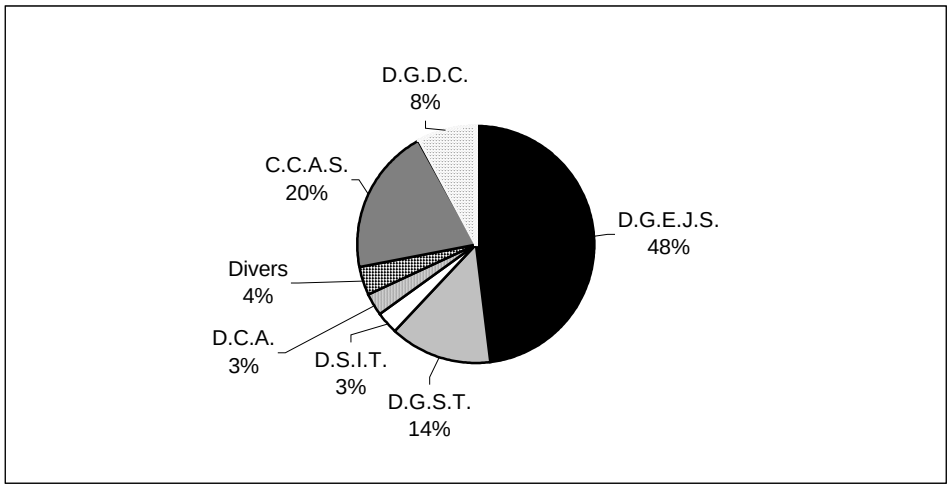
Le secteur non marchand, sans être indifférent à la productivité, n'est pas, par définition, soumis aux logiques concurrentielles du secteur marchand.

Par exemple, lors de son audition,[325] la responsable du service « stage-formation » de la Mairie de Lorient a souligné que **l'accueil de stagiaires ne s'inscrit pas dans une stratégie de pré-recrutement**, comme cela peut être le cas dans certaines entreprises privées. En effet, il faut garder à l'esprit les spécificités liées au recrutement par concours des fonctionnaires territoriaux. La carrière du fonctionnaire territorial se déroule dans un cadre réglementaire précis. La voie classique de recrutement des fonctionnaires est la liste d'aptitude sur laquelle sont inscrits les lauréats du concours. Sauf en cas de possibilité de recrutement direct pour certains agents de catégorie C (agent d'entretien, agent administratif…) ou emplois spécifiques, la stratégie de recrutement de la collectivité ne s'appuie pas sur une politique volontariste en matière de stages. La motivation principale de la Ville de Lorient comme de son CCAS[326] est de *« contribuer à la réussite de l'insertion professionnelle des jeunes ou à l'évolution professionnelle d'autres publics »*.

L'affectation des stagiaires dans les différentes directions et services de la Ville et du CCAS de Lorient est révélatrice de la diversité des lieux d'accueil des stagiaires au sein du *service public communal*. On constate une prédominance des stages réalisés dans le secteur socio-culturel. Ainsi la Direction Générale de l'Enseignement, de la Jeunesse et des Sports et le CCAS accueillent à eux seuls près de 70 % des stagiaires de la Ville et du CCAS de Lorient. Les stagiaires sont donc majoritairement accueillis par les services sociaux de la ville, notamment autour des métiers de la petite enfance et des personnes âgées. Suivent les services techniques et le développement culturel. Le stage apparaît ainsi, dans ces cas, comme pris en compte également pour sa dimension sociale.

[325] audition du 24/02/2004
[326] Centre Communal d'Action Sociale

Affectation des stagiaires à la Mairie de Lorient



Signification des sigles utilisés :
- D.G.E.J.S. : Direction Générale de l'Enseignement, de la Jeunesse et des Sports
- C.C.A.S. : Centre Communal d'Action Sociale
- D.G.S.T. : Direction Général des Services Techniques
- D.G.D.C. : Direction Général du Développement Culturel
- D.S.I.T. : Direction des Systèmes d'Information et des Télécommunications
- D.C.A. : Direction de la Coordination Administrative

(Source : Mairie de Lorient)

Dans le secteur non marchand, comme dans le secteur marchand, la taille du milieu professionnel accueillant est déterminante pour expliquer le degré de formalisation et d'organisation des stages. Ainsi, une petite commune de 2 500 habitants aura sans doute plus tendance à *gérer les demandes de stage au « fil de l'eau »*, car elle ne dispose pas des moyens humains pour développer des procédures élaborées de gestion des ressources humaines.

Préconisation à destination de l'État en région et de la Région : **Améliorer *la connaissance* des stages en milieu professionnel en Bretagne et pour ce faire :**

- Proposer à l'État et à la Région (GREF Bretagne) de faire **un bilan général et régulier des stages en milieu professionnel en Bretagne**. Outre une meilleure connaissance des pratiques des stages, ce bilan devrait permettre de mesurer l'impact de l'accueil des stagiaires.

- Exploiter de manière optimale les outils informatiques des établissements scolaires en prévoyant les moyens nécessaires pour permettre aux Ministères de tutelle de **recenser de façon exhaustive les stages réalisés sous statut scolaire dans l'Académie.**

Chapitre 2.

Les stages en pratique

PLAN

CHAPITRE 2. LES STAGES EN PRATIQUE

Section 1. Avant le stage

Section 2. Pendant le stage

Section 3. Après le stage

CHAPITRE 2. LES STAGES EN PRATIQUE

Comment les stages se déroulent-ils en pratique ? Quelles sont les *difficultés* rencontrées par les acteurs ? Comment améliorer cette pratique ?

Cette partie prendra principalement appui sur *les témoignages* recueillis auprès des acteurs auditionnés en Bretagne par la commission formation. Les enjeux et problématiques de la pratique des stages peuvent être présentés selon les trois phases de leur déroulement : avant le stage (Section 1), pendant le stage (Section 2), après le stage (Section 3).

SECTION 1. AVANT LE STAGE : LA PHASE DE PREPARATION

Un stage bien préparé est presque un stage réussi. Pour ce faire, tous les acteurs du stage doivent concourir *activement* à cette bonne préparation. Il est possible de distinguer 5 grandes étapes de la phase de préparation du stage.

1. La définition des besoins et objectifs des acteurs

La première étape de la préparation du stage consiste, pour ses acteurs d'une part, à clarifier leurs motivations et à rechercher des objectifs partagés (1.1) et d'autre part, à planifier et à mettre en place des procédures de gestion active des stages (1.2).

1.1. Clarifier les motivations et rechercher des objectifs partagés

Dans son « Guide des stages », le magazine l'Étudiant présente ce qui, à ses yeux, représente les clés d'un stage réussi[327] : « *L'entreprise et l'étudiant doivent préparer en amont le stage et en particulier préciser les objectifs et définir une mission précise.* »

Lors des auditions, de nombreux acteurs ont insisté sur cette nécessité de bien définir les besoins et objectifs de chacun pour partir sur de bonnes bases, en amont du stage. En effet, de l'attention portée à cette définition préalable dépend la capacité des acteurs à prévenir les risques de « déviances » ultérieures du stage. Pour reprendre la formule du Guide des Stages de la Technopole Anticipa de Lannion[328], le stage doit être la recherche d'une *« association gagnant-gagnant-gagnant* » entre l'organisme de formation, le stagiaire et l'accueillant. L'idée qui sous-tend cette démarche conjointe est celle de la co-construction de la formation ou « coformation »[329] de l'élève.

Que le stage soit obligatoire ou facultatif, qu'il se situe dans une stratégie de pré-embauche pour le stagiaire ou de pré-recrutement pour l'entreprise, *l'objectif pédagogique* doit toujours rester, à chaque étape du stage, la motivation principale de chacun des acteurs. Dans cette optique, chacun recherche la *meilleure adéquation possible* entre le contenu du stage, le niveau et les besoins de formation du stagiaire[330]. Ainsi, comme en a témoigné un élève auditionné[331], même s'il semble important, en situation professionnelle, de prendre connaissance voire de pratiquer la diversité des activités, il n'est en revanche pas normal

[327] « Le Guide des stages », L'Etudiant, 2001, p 99
[328] ADIT
[329][329] Rectorat, AFPA, CFA Pommerit-Jaudy, audition du 09/12/2003
[330] CFA Pommerit-Jaudy, audition du 09/12/2003
[331] Audition au Lycée "Louis Guilloux" le 20/04/2004

qu'un stagiaire préparant un Bac Professionnel Restauration puisse se voir confier la préparation des frites du matin au soir en stage[332] ou que des stagiaires préparant un Bac Professionnel dans le secteur du BTP se voient confier pour plus haute responsabilité le balayage du chantier[333] !

L'outil de formalisation de ces objectifs partagés est *la convention de stage* qui doit être rédigée le plus clairement et le plus précisément possible[334]. La nécessité de cette rigueur dans la rédaction de la convention a été soulignée par les personnes auditionnées (acteurs directs et indirects). Ainsi, par exemple, l'entreprise artisanale de couverture Bougeard[335] constate que les objectifs des « Séquences d'Observation en Milieu Professionnel » sont souvent rédigés « de manière trop générale » dans les conventions de stage préparées par les collèges. Certains stagiaires rencontrés par la commission formation ont également souligné l'importance de « bien informer le tuteur sur les objectifs du stage »[336] pour éviter les quiproquos et les risques de détournement. A cet égard, le suivi par l'équipe pédagogique du déroulement du stage semble très important.

1.2. Planifier et mettre en place des procédures de « gestion active » des stages

Pour définir précisément les besoins et objectifs de chacun des acteurs, il apparaît nécessaire de mettre en place une ***planification des stages*** et des ***procédures de gestion active des stages***.

Seule une **bonne gestion du temps** de préparation du stage permet aux acteurs de définir des objectifs partagés, d'où la nécessité de planifier rigoureusement, et le plus en amont possible, les périodes de stage[337]. Ce travail d'anticipation est d'autant plus nécessaire que les **contraintes d'organisation de l'année scolaire**, notamment des périodes d'examens, sont fortes. C'est pourquoi, la recherche d'une entente et d'un équilibre entre les membres de l'équipe pédagogique est un souci constant des chefs d'établissements. Ainsi, à titre d'exemple, il est possible de mentionner la planification anticipée des stages organisés par l'Institut de Formation en Soins Infirmiers de Rennes (IFSI)[338] : compte tenu de l'importance des stages obligatoires dans la formation en alternance des infirmiers(es), toute la programmation est fixée un an à l'avance par l'IFSI. Il est par ailleurs souhaitable que les établissements de formation d'un même bassin d'emploi coopèrent pour **harmoniser leurs calendriers des stages**, comme c'est le cas entre le Lycée Saint-Joseph de Lorient et les établissements voisins[339].

La définition des besoins des acteurs implique la mise en place **de procédures de recensement**. Ainsi, la plupart des *employeurs accueillants* d'une certaine taille consultent leurs services pour recenser les besoins en stagiaire et définir en amont les capacités d'accueil, nécessairement limitées, de la structure[340]. Les *organismes formateurs* mettent également en place des procédures de recensement des besoins de stage et prennent en compte les exigences réglementaires pour les stages obligatoires, les souhaits des élèves et

[332] Audition au Lycée "Louis Guilloux" de Rennes le 20/04/2004
[333] Audition au Lycée Freyssinet de St Brieuc le 05/02/2004
[334] voir première partie du rapport « l'importance de la convention de stage »
[335] Audition de M. Bougeard, Chef d'entreprise, le 12/11/2003
[336] Audition au Lycée "Louis Guilloux" de Rennes le 20/04/2004
[337] IFSI, Louis Guilloux, IEP,
[338] IFSI
[339] Audition au Lycée Saint Joseph de Lorient le 24/02/2004
[340] Mairie de Lorient, France-Telecom, Alcatel, Sanden

l'avis de leurs enseignants[341]. Pour identifier les besoins spécifiques des élèves, des *services d'accompagnement individuels* sont parfois mis en place par les organismes formateurs. Ainsi, le service Stage-Emploi des Universités de Rennes 1[342] et de Rennes 2 et celui de l'Institut d'Etudes Politiques de Rennes[343] proposent aux étudiants une écoute et un conseil personnalisé à partir d'entretiens individuels. Mais cette pratique, bien que souhaitable, est loin d'être généralisée à l'ensemble des établissements d'enseignement et organismes de formation.

Préconisation : **Créer dans chaque établissement d'enseignement secondaire ou supérieur un service des relations avec le milieu professionnel,** chargé de l'organisation et de l'accompagnement des élèves, des enseignants et des milieux professionnels accueillants**.**

Pour harmoniser les objectifs et besoins de chacun, la présence d'un interlocuteur référent au sein de l'organisme de formation comme au sein du milieu professionnel accueillant est un élément de première importance. C'est par exemple à partir de ce constat que le Lycée-Collège Saint-Joseph[344] a récemment créé un Service des Relations Ecole-Entreprise qui se consacre, à plein temps, à cette mission. De même, les établissements d'enseignements supérieurs disposent presque tous de ce **« référent unique »** qui centralise, négocie et ajuste les objectifs et besoins de chacun en amont du stage[345]. Lorsque cet interlocuteur unique n'existe pas[346], ce sont les enseignants eux-mêmes ou le chef d'établissement qui exercent cette fonction[347].

Toutes ces procédures soulignent combien une **gestion « pro-active » des stages**[348] par la structure de formation, le stagiaire et l'entité professionnelle accueillante est **un élément structurant et déterminant de la réussite de ces derniers.**

2. La recherche du stage ou du stagiaire

Les besoins et objectifs de chacun ayant été définis, la seconde étape consiste à rechercher, le plus tôt possible, le « bon stage » (pour la structure de formation et le stagiaire) ou le stagiaire (pour le milieu professionnel accueillant).

2.1. Rechercher "le bon stage"

La recherche d'un stage s'apparente à la recherche d'un emploi[349]. En effet, elle est **une modalité d'apprentissage, par le stagiaire, des techniques de recherche d'emploi**. Avant même de trouver « le bon stage », apprendre à effectuer les « bonnes recherches » est sans doute l'un des premiers enjeux du stage. Ainsi, comme l'a souligné l'une des personnes auditionnées : *« le stagiaire doit comprendre que le stage commence dès la recherche du stage : engagement, disponibilité, motivation, apprentissage de la recherche d'emploi… »*[350]. Ainsi, nombreux sont les services des stages des établissements ou les organismes diffusant

[341] Lycée Saint-Joseph de Lorient + CA 22
[342] Audition du SUIO Rennes1 le 11/05/2004
[343] Audition de l'IEP Rennes le 30/03/2004
[344] Lycées Saint-Joseph
[345] Auditions de l'IEP, de Rennes 1, de Rennes 2
[346] Dans les lycées professionnels, c'est souvent le chef de travaux qui est le « référent stage » de l'établissement.
[347] Audition au CFA Pommerit, le 09/12/2003 et au Lycée Freyssinet, le 05/02/2004
[348] Audition d'Idees-stages 56, le 24/02/2004
[349] Audition du CIJB le 09/03/2004
[350] Audition d'Idees-stages 56, le 24/02/2004

de l'information sur les stages, qui forment les élèves aux techniques de recherche d'emploi : rédaction de C.V, lettre de motivation, préparation aux entretiens, négociation des objectifs, utilisation des technologies de l'information et de la communication, sensibilisation aux exigences de savoir-être en milieu professionnel (comportement, présentation physique ou vestimentaire…)[351].

Pour réussir ce **« rite de passage » vers le marché de l'emploi**, les structures de formation auditionnées, sauf exception, encouragent explicitement leurs élèves à faire preuve d'**autonomie** dans leur recherche de stage. Ce n'est qu'en cas d'échec des recherches personnelles de l'élève que l'établissement intervient pour l'aider à trouver un lieu de stage. Dans ce cas, il mobilise son « portefeuille d'entreprises » et/ou son réseau d'anciens élèves. Il veille également à ce que le lieu de stage ne figure pas sur sa liste de milieux professionnels accueillants à éviter, du fait d'expériences précédentes malheureuses[352].

Par ailleurs, rechercher le bon stage c'est, pour l'organisme de formation comme pour le stagiaire, rechercher en permanence **l'adéquation du contenu du stage avec les objectifs pédagogiques** de ce dernier. Or, comme l'ont signalé certains élèves de BTS du Lycée Saint-Joseph de Lorient[353], pour trouver cette adéquation, le stagiaire doit parfois accepter une *mobilité* importante, la zone géographique et le tissu économique du bassin d'emploi n'étant pas toujours suffisants.

Au-delà de leurs responsabilités pédagogique et juridique, certains chefs d'établissements auditionnés ont insisté sur leur **responsabilité morale** vis à vis du stagiaire et de sa famille. Le premier contact avec le milieu professionnel qui est aussi une immersion dans le monde des adultes peut en effet, dans certains cas, se révéler très brutal pour des jeunes sans expérience ou fragiles psychologiquement. Le chef d'établissement doit donc s'assurer de la « bonne moralité » et du sens pédagogique du lieu de stage et de son personnel[354]. Par exemple, lorsque le stage se déroule en *« milieu fermé »*, tel qu'un bateau de pêche[355] ou une exploitation agricole isolée, la vigilance du chef d'établissement doit être maximale.

Enfin, les cas sont rares, mais ils existent : Faute d'une offre de stages suffisante et adaptée ou d'une faible mobilité, **certains élèves ou étudiants en formation ne trouvent pas de stages** et, **de ce fait, hypothèquent leur chance d'obtention du diplôme**. Par exemple, les étudiants en sports (STAPS)[356] tout comme les étudiants des métiers du travail social (Assistantes sociales, Educateurs…) rencontrent d'importantes difficultés pour trouver des lieux de stages[357]. **En outre, il arrive que des élèves soient victimes de discriminations en raison de leur sexe, de leur origine étrangère ou d'un handicap.**

2.2. Trouver un stagiaire

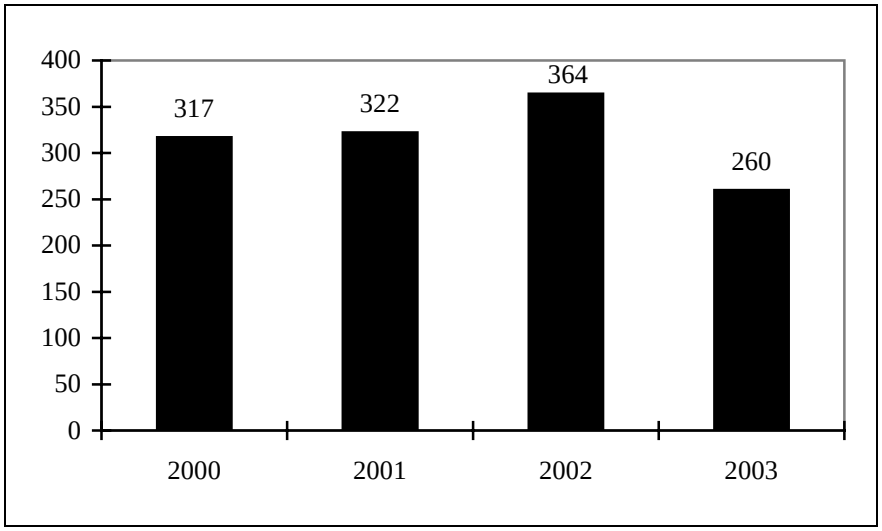
Les guides et les articles destinés aux stagiaires pour les aider à trouver un stage ne manquent pas. Plus rares en revanche sont ceux qui se placent du point de vue de l'accueillant pour l'aider à trouver un stagiaire **Celui-ci ne souhaite pas en effet accueillir n'importe qui pour faire n'importe quoi à n'importe quel prix**. Sa capacité d'accueil est d'ailleurs toujours

[351] Audition du CIJB le 09/03/2004
[352] Centre de Formation Pommerit, audition du 09/12/2003 - Lycée "Louis Guilloux", audition le 20/04/2004 et le Collège "St Joseph", audition le 24/02/2004
[353] Lycée Saint Joseph de Lorient, audition le 24/02/2004
[354] Lycée du Guilvinec, audition du 07/05/2004 et lycée Louis Guilloux de Rennes, audition du 20/04/2004
[355] Dans ce cas, le retour sur terre n'est en effet pas possible avant un certain temps...
[356] Université de Rennes 2 (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives)
[357] Audition de la Chambre Régionale de l'Économie Sociale de Bretagne (CRES) le 11/05/2004

limitée et ***le coût de la prise en charge d'un stagiaire*** **(temps d'encadrement, gratifications éventuelles, formation…) doit rester acceptable sur le plan économique et organisationnel**. Ainsi, certaines auditions telles que celles de France Telecom R&D et Alcatel CIT[358], ont clairement mis en évidence la relation entre **le volume d'offres de stages d'une entreprise et la conjoncture économique dans laquelle elle se situe**.

Ainsi, la crise qu'a connu le secteur des Télécoms en 2003 n'a pas été sans conséquences sur le nombre d'offres de stage ; comme le montre le graphique ci-dessous, alors que le nombre de stagiaires de niveau Bac + 5 augmente chez France-Telecom R&D jusqu'en 2002, il chute fortement en 2003.

Évolution de l'effectif des stagiaires chez FTR&D entre 2000 et 2003



(Source : FTR&D)

L'entreprise recherche des stagiaires plus ou moins activement selon sa capacité d'anticipation et ses moyens en matière de gestion des ressources humaines[359]. Lorsque la politique d'accueil de stagiaires est liée à une stratégie de recrutement, comme c'est le cas par exemple chez Alactel C.I.T[360], France Telecom R&D ou Sanden, la recherche des « bons stagiaires » revêt une grande importance, la recherche des stagiaires sera donc très active. Ainsi, chez Alcatel C.I.T et France Telecom R&D, pour les recrutements au niveau ingénieur, les élèves des « écoles cibles » (Polytechnique, Supélec, INSA…) sont activement recherchés. Pour attirer ces *« stagiaires cibles »*, dans l'espoir de les recruter ultérieurement, des conditions avantageuses de stage sont proposées (aide au logement, gratification supérieure à 30% du SMIC…). A contrario, d'autres entreprises, en général plus petites, qui ne disposent pas de moyens développés pour gérer leurs ressources humaines, n'ont pas de stratégie globale d'accueil de stagiaires, les candidatures sont gérées « au fil de l'eau » par le chef d'entreprise lui-même.

Pour attirer ces stagiaires cibles, la structure accueillante met aussi en œuvre des **stratégies relationnelles et partenariales avec les écoles** ou établissements dont les élèves sont

[358] Auditions d'Alcatel et de France Telecom le 09/09/2003
[359] Audition d'Idees-stages 56, le 24/02/2004
[360] Alcatel, France Telecom, auditions le 09/09/2004 et Sanden, audition le 14/10/2003

recherchés. Par exemple, l'entreprise Sanden[361] prend le plus grand soin de tisser de bonnes relations avec les lycées professionnels de son bassin d'emploi pour attirer des jeunes vers ses métiers (présentation de l'entreprise en établissement lors d'interventions ou de forums, rencontres avec les chefs d'établissement ou les enseignants…).

2.3. Rapprocher les acteurs du stage : l'enjeu capital de l'information

Puisque les élèves recherchent des stages et les entreprises des stagiaires, **l'enjeu de l'information est capital**. Comment améliorer l'information des acteurs pour les rapprocher les uns des autres ?

Ce rapprochement passe par la **diffusion de documentation** sur les formations ou sur les métiers. S'agissant de l'information documentaire diffusée par les établissements de formation, celle-ci prend souvent la forme de « guides des stages » ou de « catalogues des stages » à destination des entités accueillantes. Ainsi, l'Université de Rennes 2 diffuse chaque année, à l'instar d'autres établissements d'enseignement, un « catalogue des stages » pour aider les milieux professionnels à choisir le stagiaire ayant le profil de formation le mieux adapté à leurs attentes.

Le milieu professionnel accueillant peut aussi adresser aux établissements cibles ses **offres de stages** pour les informer de ses besoins en stagiaires. Ainsi, le service stage-emploi de l'IEP de Rennes reçoit très régulièrement des offres de stages qui sont transmises par voie d'affichage ou par mail à ses étudiants[362].

Les acteurs directs des stages n'ont pas l'exclusivité de l'information. En effet, c'est à ce niveau qu'interviennent de nombreux **« acteurs indirects »** dont le rôle est d'informer les « acteurs directs » sur les possibilités de stage. Parmi ces « acteurs indirects » on peut citer le Centre Information Jeunesse de Bretagne (CIJB)[363] qui met à disposition des jeunes une documentation très riche et actualisée sur les modalités de recherche des stages[364], la réglementation, les offres de stages reçues…Les Missions Locales[365] ou les ANPE qui informent les demandeurs d'emploi des différentes possibilités de stages auxquels ils peuvent avoir accès, de même que les « Points Région » de la Région Bretagne (Programme Régional des Stages notamment) et les Centres d'Information et d'Orientation (CIO).

Parmi ces « acteurs indirects », l'initiative départementale prise par l'association morbihannaise **« IDEES-Stages 56 »** est particulièrement intéressante. Cette association a été créée il y a 6 ans par différents partenaires du monde économique[366] à la suite de la mise en place de l'Université de Bretagne Sud (UBS). L'idée fondatrice était de regrouper les « forces vives » du Morbihan au service du développement de l'offre de stages obligatoires pour les étudiants de l'enseignement supérieur à travers le développement d'un outil de communication : le site Internet www.idees-stages56.com. IDEES se présente donc comme une « Interface Départementale Entreprises-Enseignement Supérieur » dont l'un des objectifs

[361] Audition de l'entreprise Sanden de Tinténiac le 14/10/2003
[362] Audition de l'IEP de Rennes le 30/03/2004
[363] Audition du CIJB le 09/03/2004
[364] Voir notamment la « fiche pratique « Trouver un stage en entreprise », juin 2003
[365] Audition de la Mission Locale du Pays de Redon le 09/03/2004
[366] Chambre de Commerce et d'Industrie du Morbihan, Union des Entreprises du Morbihan, Chambre des Métiers du Morbihan, Union Professionnelle Artisanale, Chambre d'Agriculture du Morbihan, Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprises. A cette liste, il faut ajouter les partenaires de l'association : Ouest-France, Société Générale, France-Telecom.

principaux est de **convaincre les entreprises que l'accueil d'un étudiant en stage représente un bon investissement**. Le **site Internet** qui a été développé constitue à la fois un outil de mise en relation des demandes et des offres de stages au niveau départemental (**« banque de données »**) et un moyen d'information sur la réglementation ou les modalités pratiques du stage (modèles de convention de stages, conseils aux entreprises et aux stagiaires…).

Au-delà de cette initiative du monde économique du Morbihan, d'autres sites web comparables peuvent être cités. Ainsi, le CIJB, lors de son audition, a rappelé l'existence du site national www.infostages.com ou du site mis en place par le Centre Régional Information Jeunesse de la région Basse Normandie www.atoustages.com **. Il serait sans doute souhaitable de développer en Bretagne un site comparable jouant le rôle de portail et permettant de faciliter la mise en relation et l'information des acteurs des stages.**

Préconisation à destination de l'État en région, de la Région et de la presse régionale :

- *L'Etat et la Région devraient réfléchir sur l'opportunité de créer et de gérer* ***une banque régionale de données sur les stages jouant le rôle de portail consultable sur Internet****. Cette banque de données ou portail des stages pourrait être territorialisée par Pays.*

- **Inviter la presse régionale à créer une rubrique « stages »** à côté de celle présentant les offres et les demandes d'emploi.

3. La préparation pédagogique

Pour que le stage soit réussi, il doit être préparé, non seulement sur le plan pratique, mais aussi et surtout sur le plan pédagogique.

Cette **préparation pédagogique** passe d'abord par l'élaboration d'un **calendrier des stages** prenant en compte les contraintes d'organisation de l'année scolaire (examens, vacances…). Celui-ci doit prendre en compte les besoins en stage des élèves, la progression de leur niveau de formation tout au long de l'année[367], la disponibilité des milieux professionnels d'accueil ainsi que la « concurrence » existante entre les différents stages et structures de formation. Ce dernier point pose problème puisque **les entreprises sont souvent sollicitées pour l'accueil de stagiaires de différents établissements aux mêmes périodes de l'année. D'où l'intérêt d'un partenariat étroit entre les structures de formation et les entreprises d'une part et entre les structures de formation elles-mêmes d'autre part**. Par exemple, le Lycée Saint-Joseph de Lorient a souligné combien sa coopération avec les autres établissements, publics et privés, du bassin d'emploi pour le « lissage » de ce calendrier est fructueuse.

Pour les structures de formation, **le rôle des enseignants est primordial**, notamment en cas de stage obligatoire nécessaire à l'obtention d'un diplôme. En formation initiale par exemple, le Rectorat d'Académie de Rennes[368] a mis en place des **outils pédagogiques** de préparation des stages : « fiches diplômes », « passeports pour la formation en entreprise », « annexe pédagogique à la convention de stage » (voir page suivante) , « carnet individuel de formation », « charte d'accueil des jeunes en entreprise »…

[367] Des enseignants auditionnés au Lycée Freyssinet de Saint –Brieuc ont ainsi regretté que leurs élèves partent en stage en début d'année de BEP, alors que c'est en fin d'année qu'ils ont acquis le plus de compétences à mettre en pratique.
[368] Audition du Rectorat d'académie de Rennes, DAET, CARE, le 08/07/2003

Préconisation à destination des établissements d'enseignement, des organismes de formation et de leurs Ministères de tutelle (Éducation nationale, Agriculture, Mer), des branches professionnelles et des unions interprofessionnelles : **Former les enseignants concernés ou volontaires à la gestion pédagogique et pratique des stages en milieu professionnel. Prévoir des rencontres entre enseignants sur la thématique des stages pour mutualiser les expériences.**

Le futur stagiaire doit également s'investir sur le plan pédagogique pour mieux connaître l'entreprise d'accueil et les enjeux liés à son stage[369].

[369] L'Etudiant "Le Guide du stage en entreprise...", 02/2001

ANNEXE PEDAGOGIQUE

(convention de stage type du Rectorat pour les Périodes de Formation en Entreprise et Périodes de Formation en Milieu Professionnel)

Nom de l'élève
Nom du tuteur
Nom du ou des professeurs chargés de suivre le déroulement de la formation en entreprise
Dates du début et de fin de la formation en entreprise
Horaires journaliers de l'élève (sous réserve de modifications liées à l'organisation du travail ou aux intérêts pédagogiques)

	Matin	Après-midi
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		

1° Modalités de la concertation
2° Objectifs assignés à la période de formation en entreprise
3° Compétences à acquérir qui seront évaluées à l'issue de la formation en entreprise
4° Activités souhaitées dans l'entreprise
5° Modalités d'évaluation de la période de formation en entreprise
6° (Eventuellement) Modalités de délivrance de l'habilitation préalable nécessaire en cas de risque électrique

Fait le
Le chef d'entreprise Le chef d'établissement
(éventuellement, pour le travail de nuit d'un élève majeur : «j'autorise cet élève à travailler entre 22 h et 6 h»)
L'élève ou son représentant légal

(Source : Rectorat d'Académie de Rennes, DAET, CARE)

(http://www.ac-rennes.fr/ecolentr/outils/ConvacadPFE_PFMP_R04.doc), *17/09/2004*

Enfin, puisque **le milieu professionnel** participe à la formation du stagiaire, son rôle pédagogique doit être pris très au sérieux, notamment en cas de stages obligatoires nécessaires à l'obtention d'un diplôme (Bac Professionnel, CAP, BEP, DESS, Stages qualifiants des demandeurs d'emploi…). C'est à ce niveau que se pose la question de la formation des tuteurs (ou « maîtres de stage »). Comment accueillir un stagiaire ? Comment l'encadrer ? Comment le former ? Comment l'évaluer ? Autant de questions qui relèvent de la responsabilité de l'accueillant et dont les réponses appellent parfois une véritable formation préalable à l'arrivée du stagiaire. **Ces formations de tuteurs existent mais sont peu développées**. Il arrive que, pour certains stages, elles soient obligatoires. C'est le cas par exemple des exploitants agricoles qui accueillent des stagiaires en « stage de pré-installation » ou « stage 6 mois ». Ces derniers doivent en effet suivre une formation au tutorat obligatoire dispensée par les Chambres d'Agriculture[370]. Le secteur du bâtiment encourage également la formation des tuteurs. Certaines personnes auditionnées ont souligné **les « effets multiplicateurs » de la formation des tuteurs**[371] qui permettent aussi aux salariés concernés d'acquérir de nouvelles compétences, notamment en matière d'encadrement.

Préconisation à destination des établissements d'enseignement, des organismes de formation et de leurs Ministères de tutelle (Éducation nationale, Agriculture, Mer), des branches professionnelles et des unions interprofessionnelles : **Améliorer et valoriser, y compris financièrement, la formation des tuteurs : accueil, encadrement, fonction d'exemplarité vis à vis du jeune, santé et sécurité au travail…**

4. La sécurisation juridique

Une fois définis les besoins et les objectifs, il est nécessaire de sécuriser juridiquement le stage. Nous ne reviendrons pas sur **l'importance cruciale de la convention de stage**, ce point ayant été développé dans la première section du rapport[372].

En matière de sécurité juridique et de responsabilité, tous les **chefs d'établissements** rencontrés ont souligné combien ils étaient préoccupés par cette question, pour leurs élèves comme pour eux-mêmes. Par exemple, le Directeur du Lycée Maritime du Guilvinec[373] a récemment décidé de ne plus autoriser les stages *volontaires* en mer de ses élèves pendant les vacances scolaires, sa responsabilité juridique étant, en cas de problème, directement mise en cause.

Préconisation à destination de l'État : **Renforcer *la sécurité juridique* des acteurs des stages**

- **Rendre obligatoire la convention de stage**, quel que soit le type de stage, et attirer l'attention des acteurs sur son importance.

5. La préparation logistique

Enfin, avant d'aborder la phase de réalisation du stage, les acteurs doivent préparer les conditions matérielles de son déroulement : Comment se loger ? Comment se rendre sur le lieu de stage ? Comment se restaurer ? Quelles sont les aides financières dont peut bénéficier

[370] Audition de la Chambre d'Agriculture des Côtes d'Armor le 09/12/2003
[371] Audition du GREF Bretagne le 30/03/2004
[372] voir 1.3.1. La nature juridique du contrat de stage
[373] Audition du Lycée du Guilvinec le 07/05/2004

le stagiaire ? Ses frais de stage vont-ils être pris en charge par l'organisme accueillant ou par l'établissement ? Recevra-t-il une gratification ? Si oui, à quelle hauteur ? Autant de problèmes qu'il faut résoudre avant d'aller en stage. Cette préparation n'est pas sans poser de nombreux soucis aux futurs stagiaires et aux équipes pédagogiques des établissements de formation. **D'une manière générale, cette préparation logistique sera d'autant plus difficile à organiser que la mobilité du stagiaire sera grande[374]. Or, cette mobilité augmente en général avec l'âge et le niveau de formation du stagiaire.**

L'examen de la pratique des stages en milieu professionnel montre combien, en la matière, **les situations sont diverses, pour ne pas dire inégales.** Ainsi, alors qu'un stagiaire AFPA est rémunéré et intégralement indemnisé des frais afférents à sa période en entreprise[375], un lycéen préparant un bac professionnel avec stage obligatoire peut ne recevoir aucune gratification (celle-ci n'étant jamais obligatoire) et devra alors supporter une partie des frais liés aux transports, à la restauration et au logement le cas échéant.

Le rôle des structures de formation et des « acteurs indirects » des stages pour accompagner les élèves dans cette préparation logistique est très important. Ainsi, dans un lycée professionnel, un élève dont la situation financière est délicate peut bénéficier du Fonds Social des Lycéens pour compenser une partie des frais de stage[376]. Pour les stages à l'étranger, qui sont les plus coûteux sur le plan logistique, la Région Bretagne a mis en place de nombreux dispositifs d'aide (Bourses Télémaque, Bourses Ulysse…). Ces aides existent mais ne sont pas toujours à la hauteur des coûts supportés par les stagiaires et leurs familles. Ce constat a notamment été souligné par le Centre de Formation Agricole de Pommerit-Jaudy[377]. Si des aides, mêmes partielles, existent pour les stages obligatoires en formation initiale, elles sont en revanche quasi-inexistantes pour les stages facultatifs de découverte organisés par les collèges[378] (« Séquence d'Observation en Milieu Professionnel »).

Préconisation à destination de l'État et de la Région : **Favoriser l'ouverture internationale des jeunes[379] et des salariés par la réalisation de stages à l'étranger, et pour ce faire, par exemple :**

- Développer les outils existants et **simplifier les aides régionales** à la réalisation de stages à l'étranger,

- Mieux coordonner l'intervention des différentes collectivités (règle de cumul des aides…).

L'insuffisance des aides à la logistique des stages représente une source d'inégalité des chances entre les élèves[380]. Ainsi, lors de son audition, le chef d'établissement du Centre de Formation Agricole de Pommerit-Jaudy a regretté la disparition, depuis la rentrée scolaire 2003/2004, de l'aide de 92€ par stagiaire en CAP ou en Bac Pro qui était versée par l'État jusqu'à cette date. **Les stagiaires les plus fragiles financièrement rechercheront presque**

[374] Audition de l'IEP Rennes le 30/03/2004
[375] Audition de l'AFPA de Rennes le 09/03/2004
[376] Audition du Lycée Freyssinet le 05/02/2004
[377] Audition du CFA Pommerit Jaudy le 09/12/2003
[378] Audition du Lycée Saint Joseph le 24/02/2004
[379] voir sur ce thème le rapport du CESR de Bretagne, « Jeunes et ouverture internationale », rapporteur M.Jean Paul MARTIN, Mai 2001
[380] voir sur ce thème le rapport du CESR « Egalité des chances et gratuité des manuels scolaires en lycée », M.Jean Paul MARTIN, Mai 2004

toujours un stage à proximité de leur domicile, parfois au détriment de son intérêt pédagogique…

Préconisation à destination de l'État en région et de la Région : **Faciliter les conditions matérielles de réalisation des stages**

- En cas de stage obligatoire, **prévoir une indemnité minimale** versée aux stagiaires permettant au moins de couvrir l'ensemble des coûts logistiques du stage.

- **Mieux indemniser la mobilité des stagiaires** lorsque celle-ci est nécessaire, notamment en zone rurale et selon les spécialités de formation (ex : stages en formation agricole, stages des aides soignantes, stages dans l'hôtellerie-restauration, stages de certains BTS…) **ainsi que celle des enseignants** dans leur mission de suivi, en prenant en compte l'éloignement du lieu de stage.

- **Mieux informer les familles et les élèves** sur les aides financières existantes pour faciliter les stages et pour ce faire, il serait souhaitable que chaque « prescripteur de stages » élabore et diffuse **un guide des aides** aux stages en début de formation.

- Faciliter et contrôler **les conditions d'hébergement du stagiaire.**

SECTION 2. PENDANT LE STAGE

Le stage ayant été préparé, comment se déroule le stage lui-même ? Quelles sont les contraintes et difficultés rencontrées par la structure de formation, le stagiaire et le milieu professionnel accueillant ? Les éléments de réponses qui suivent sont issus des auditions et visites réalisées par la commission formation auprès des différents acteurs. Ils concernent essentiellement les stages des élèves de l'enseignement secondaire, notamment professionnel (collèges, lycées).

1. L'organisme formateur

Deux points paraissent importants à souligner : le suivi du stagiaire (1.1.) et la responsabilité du chef d'établissement (1.2.).

1.1. Le suivi du stagiaire

Après avoir le plus rigoureusement possible préparé le stage, **l'organisme formateur assume la responsabilité du suivi du stagiaire. Il s'assure de la qualité de l'accueil et de l'encadrement du stagiaire ainsi que du respect des objectifs principalement pédagogiques du stage**. Pour ce faire, des contacts téléphoniques, des échanges de courriels et des visites sur place sont réalisés par les enseignants et/ou le service des stages, pour veiller à son bon déroulement, surtout lorsque l'élève est mineur. Plus le lieu de stage est éloigné et plus ce suivi est rendu difficile pour les enseignants et coûteux pour l'établissement d'enseignement ou l'organisme de formation. Ce coût de suivi du stage et notamment des visites d'enseignants est inégalement pris en charge selon les établissements. Ainsi, au Lycée Collège Saint-Joseph de Lorient[381], tous les enseignants sont indemnisés de leurs frais kilométriques, ce qui représente pour une année scolaire environ 20 000 kms à rembourser sur le budget de l'établissement. Au Centre de Formation Agricole de Pommerit-Jaudy[382], des véhicules de service sont mis à disposition des enseignants pour aller visiter les stagiaires. En revanche, au Lycée Freyssinet de Saint-Brieuc[383], même si les indemnités existent, les enseignants auditionnés ont regretté l'insuffisance de celles-ci : « il faut souvent y aller de sa propre poche pour rendre visite aux stagiaires ». Malgré la diversité de ces régimes d'indemnisation, tous les chefs d'établissements auditionnés ont souligné la **sous-évaluation, par leur Ministère de Tutelle (Education Nationale, Mer, Agriculture), des coûts financiers croissants d'organisation des stages et de leur suivi.**

Pour faciliter le suivi des stagiaires, le Rectorat d'Académie de Rennes, en partenariat avec des représentants du monde socio-économique de Bretagne, a élaboré un outil pédagogique de suivi du stage : **le « livret de formation pour l'enseignement professionnel»**. Celui-ci a été rédigé par l'Académie dans un souci d'homogénéisation des outils permettant de suivre et jalonner la bonne réalisation du stage. Il est fourni gratuitement aux établissements scolaires et téléchargeable sur le site du Rectorat www.ac-rennes.fr . Il remplit une double fonction : il est à la fois un document d'apprentissage pour les élèves et un moyen d'échange puisqu'il est complété, tout au long du stage, par le tuteur, le professeur et le stagiaire. Ainsi, il existe un livret CAP/BEP et un autre pour les Bac Pro/MC[384]. Mise à part la présentation du CV de l'élève dans le livret Bac Pro/MC, ces deux livrets sont structurés de façon identique. Ils

[381] Audition du Collège/LycéeSaint-Joseph le 24/02/2004
[382] Audition du Centre de Formation Agricole de Pommerit-Jaudy le 09/12/2003
[383] Audition du Lycée Freyssinet le 05/02/2004
[384] Mention Complémentaire

comprennent 4 rubriques principales *: « Les partenaires », « former en entreprise », «évaluer en entreprise » et « annexes »*. La procédure d'évaluation est détaillée dans le livret de formation[385]. Sa place est prévue dans le règlement de chaque diplôme, elle sert à proposer au jury une partie de la note du domaine professionnel et porte sur les compétences définies par le référentiel. Les acquis sont évalués conjointement par le tuteur et un ou plusieurs professeurs *au cours de la période de formation en milieu professionnel*[386]. Cette **co-évaluation** se réalise donc dans l'entreprise avant d'être définitivement arrêtée, a posteriori, par le jury d'examen. Enfin, il faut mentionner l'existence d'un logiciel**»** d'aide à la gestion des stages **« GESTAGE »** qui est mis à la disposition des établissements par le Rectorat. Celui-ci permet en outre de centraliser les données statistiques relatives aux stages scolaires dans l'Académie. Certains établissements ne jouent pas encore entièrement le jeu de la remontée d'information.

1.2. La responsabilité du chef d'établissement

Nous l'avons déjà signalé dans la partie consacrée à la nature juridique du contrat de stage[387], **au cours du stage, le stagiaire n'est pas placé sous la subordination hiérarchique de l'employeur accueillant, il reste toujours, en dernier ressort, sous la responsabilité du chef d'établissement** qui peut, à tout moment, décider unilatéralement de le retirer de son lieu de stage en cas de problème grave. Nombreux sont les chefs d'établissements qui ont fait comprendre à la commission formation que cette responsabilité première et ultime vis à vis de l'élève et de ses représentants légaux était très lourde à porter. Elle l'est même de plus en plus compte tenu des règles toujours plus draconiennes en matière de sécurité. C'est pourquoi, même si ce sont les enseignants qui sont chargés du suivi pédagogique du stagiaire, le chef d'établissement doit exercer en permanence **une fonction de veille** sur le bon déroulement du stage. Cette vigilance du responsable s'exerce tant envers le milieu professionnel d'accueil qui doit respecter les termes et l'esprit de la convention de stage qu'en direction du stagiaire qui, par son comportement, ne doit pas porter préjudice au milieu professionnel accueillant ou à la réputation de son établissement de formation.

Ainsi, le chef d'établissement comme son équipe pédagogique, doivent rester très attentifs à la survenance éventuelle d'**abus ou de déviances** dont pourrait être victime le stagiaire pendant son stage. Si ces « abus de stagiaires » sont rares, ils existent néanmoins. Certains stages sont réalisés dans des **lieux à risque**. C'est particulièrement le cas lorsque le stagiaire s'éloigne de son domicile pendant une certaine durée et lorsque le stage représente une **période de rupture physique et psychologique avec l'environnement familial et amical.**

Le Chef d'établissement du Lycée maritime du Guilvinec a ainsi souligné la rudesse des conditions de stage de ses élèves qui partent en mer: promiscuité de la vie à bord, milieu fermé inaccessible rapidement en cas de problème, mauvais temps, travail de nuit…

[385] exemple pris dans le livret de formation Bac Pro/MC
[386] En BEP/CAP on parle de Contrôle en Cours de Formation (CCF)
[387] voir la première partie du rapport

Le Directeur du Lycée Louis Guilloux de Rennes, a également signalé quelques abus très rares dont ont été victimes des élèves en stage :

- *Utilisation du travail du stagiaire à des fins personnelles* : il est arrivé qu'un stagiaire en formation des métiers de la mode se retrouve à repasser le linge personnel de son maître de stage !

- *Horaires abusifs :* dans l'hôtellerie et dans la restauration les horaires peuvent changer d'une semaine à l'autre. En période de forte activité saisonnière, des abus ont été constatés. Ainsi, il est arrivé que les parents d'une élève stagiaire déposent une plainte devant le tribunal des Prud'hommes pour non respect des horaires prévus dans la convention de stage…

- *Confusion stagiaire/apprentis :* Le stagiaire n'est pas sous contrat de travail contrairement à l'apprenti, certains maître de stage l'oublient parfois.

- -*Confusion stagiaire /main d'œuvre saisonnière :* les risques existent dans les secteurs d'activités telles que l'hôtellerie et la restauration dont les besoins saisonniers sont importants. En effet, dans certains cas, le stage peut être plus orienté vers la production que vers la formation du jeune stagiaire (main d'œuvre saisonnière bon marché)

- *Rétention d'information envers le stagiaire : Certains maîtres de stage ne jouent pas le jeu de la transparence de l'information vis à* vis du stagiaire. Or, pour rédiger son rapport, ce dernier a besoin d'informations transmises par le tuteur. Cette rétention d'information peut concerner, par exemple, des données financières et économiques (marges commerciales…) lors des stages réalisés dans les commerces.

- *Proposition d'embauche en cours de stage :* une proposition d'embauche en cours de stage constitue un comportement déviant de l'entreprise qui risque de détourner l'élève de sa formation. Elle est, selon le Proviseur, contraire à la déontologie. Les cas sont rares mais existent.

- *Insalubrité des conditions d'hébergement :* Il est fait mention de l'exemple d'un jeune stagiaire hébergé dans des conditions d'hygiènes déplorables dans une station de ski.

- *Chantage à l'évaluation et harcèlement moral :* Dans certains cas extrême, la peur ressentie par le stagiaire pendant son stage peut constituer une forme de harcèlement moral pouvant porter atteinte à sa santé.

- *Racisme :* Des cas de discriminations envers les jeunes issus de l'immigration sont signalés.

- *Harcèlement sexuel :* Il est arrivé qu'une jeune fille soit victime de harcèlement sexuel de la part d'un restaurateur peu recommandable

Lorsqu'ils ont connaissance de ces déviances, tous les chefs d'établissements rencontrés réagissent immédiatement et font preuve d'une grande fermeté en retirant l'élève du lieu de stage.

2. Le stagiaire : « Etre bien traité et apprendre »[388]

De nombreux stagiaires ont été auditionnés en établissement par la commission formation (collégiens et lycéens). La parole des jeunes, *même si elle doit parfois être relativisée*, est toutefois très instructive sur les difficultés ressenties et vécues pendant le stage. Nous regroupons ici quelques-unes unes des observations qui sont revenues le plus fréquemment chez les stagiaires rencontrés.

En premier lieu, tous les stagiaires s'accordent pour considérer **les qualités humaines du maître de stage (ou tuteur) comme le premier facteur de réussite du stage**. Il doit savoir « faire confiance » et valoriser l'autonomie du stagiaire, être disponible, avoir un sens pédagogique et une vision optimiste de son métier et de la vie en général, savoir partager l'information qui sera utile au stagiaire pour rédiger son rapport…

L'intérêt pédagogique des tâches confiées leur paraît être également très important. Les activités ou missions demandées au stagiaire doivent être en phase avec leur niveau et les exigences pédagogiques de leur formation. Quelques stagiaires rencontrés ont connu quelques expériences malheureuses[389]. On peut citer le témoignage de cette jeune fille en BEP « équin » (métiers du cheval) parlant de son maître de stage: *« Celui-là, il prend des stagiaires pour faire le boy, d'ailleurs, il ne prend que des stagiaires ! »*[390]. Allant en ce sens, l'un de ses camarades a affirmé : *« on est pas là pour passer les balais ! »*[391] . D'autres ont regretté la monotonie et le manque de diversité des tâches confiées : *« On faisait tous les jours la même chose »*[392]. Au-delà des déceptions et des frustrations, l'inadaptation du stage aux objectifs pédagogiques poursuivis peut avoir des conséquences dommageables pour la formation du jeune ou pour l'obtention de son diplôme en fin d'année. Ainsi, un jeune préparant un Bac Professionnel Restauration s'est retrouvé dans une station de ski savoyarde en pleine saison touristique à *« faire des frites »* du matin au soir, en travaillant près de 50 heures par semaines[393] : *« Pour le bac, je n'ai rien fait ! »*, s'est il exclamé. Certains élèves, plus rares, réalisant leur stage dans le bâtiment et les travaux publics ont également regretté le décalage existant entre leur niveau de formation et les tâches subalternes qui leur ont été confiées au cours de leur stage[394]. En outre, pour que l'intérêt pédagogique des stages soit plus fort, des élèves souhaiteraient pouvoir suivre des formations avant de partir en stage pour être plus opérationnels : passage de permis de conduire (engins agricoles, engins de chantiers…), formation aux premiers secours systématiques pour réagir en cas d'accident…Enfin, l'intérêt pédagogique serait dans certains cas renforcé si les périodes de stages étaient plus longues et permettaient de suivre de manière continue une activité professionnelle, par exemple la réalisation d'un chantier ou une activité agricole à différentes périodes de l'année[395] .

[388] Paroles d'élèves du Lycée Freyssinet rencontrés le 05/02/2004 à Saint Brieuc
[389] voir sur ce thème de l'exploitation des stagiaires l'article du magazine Alternatives économiques « Stagiaires : les nouveaux galériens », n°226, juin 2004, pp42-45
[390] Audition du CFA Pommerit le 09/12/2003
[391] idem
[392] idem
[393] Audition du Lycée Louis Guilloux de Rennes le 20/04/2004
[394] Audition du Lycée Freyssinet le 05/02/2004
[395] Audition du Lycée Freyssinet le 05/02/2004 , du CFA Pommerit le 09/12/2003

Préconisation à destination des établissements d'enseignement, des organismes de formation et de leurs Ministères de tutelle : **Soutenir les formations préparatoires aux stages** permettant aux stagiaires de disposer des habilitations obligatoires pour profiter pleinement de leurs stages (ex : sauveteur secouriste du travail, permis de conduire pour engins agricoles et du Bâtiment et Travaux Publics, engins de manutention…).

Préconisation à destination de l'État et de la Région : **Moderniser les ateliers** des établissements pour mieux préparer l'insertion des élèves en stage : mises aux normes en vigueur et adaptation permanente aux évolutions technologiques.

Pendant le stage, les **conditions logistiques (logement, restauration, transport, gratification)** ne sont pas toujours idéales pour les stagiaires. La situation du lieu de stage par rapport au **logement** habituel du stagiaire apparaît comme le premier facteur discriminant entre les stagiaires. En effet, plus l'éloignement est important, plus les coûts logistiques sont en général élevés. L'absence d'un permis de conduire et/ou d'un moyen de **transport** autonome ou collectif permettant d'accéder au lieu de stage pose souvent d'importants problèmes : les parents sont fréquemment obligés de jouer les taxis…Par exemple, la situation des jeunes élèves du Lycée maritime du Guilvinec n'est pas des plus aisée : le départ du bateau de pêche dépend de la météo et se passe souvent la nuit. De même, certains élèves du lycée Freyssinet rencontrent des difficultés pour accéder à des chantiers éloignés de leur domicile. Les étudiants des niveaux supérieurs (BTS, DESS…) doivent souvent faire preuve de mobilité pour trouver un stage intéressant, certains doivent même supporter financièrement, pendant la durée du stage, le coût d'un *double-logement*[396]. En matière de **restauration**, les jeunes du Lycée Freyssinet de Saint-Brieuc[397], qui effectuent leur stage dans les métiers du bâtiment, se retrouvent quelquefois seuls le midi, sur le chantier, lorsque les salariés de l'entreprise rentrent déjeuner à leur domicile. Bien sûr, *lorsque le stage est réalisé à l'étranger*, ces coûts logistiques sont en général les plus élevés et les bourses et aides existantes se révèlent souvent insuffisantes pour couvrir les dépenses du stagiaire[398]. De nombreux stagiaires regrettent également le **caractère parfois aléatoire des gratifications** de stage qui peut constituer une source d'inégalité entre les élèves. Certains peuvent recevoir une gratification en nature et/ou en espèces, inférieure ou supérieure à 30 % du SMIC, alors que d'autres ne touchent absolument rien. **En général, si l'intérêt pédagogique du stage a été réel, les stagiaires acceptent l'idée selon laquelle la gratification peut être nulle ou dérisoire.** En effet, dans ce cas, le stage constitue un investissement immatériel et humain pour leur propre avenir, une capitalisation d'expérience qu'ils pourront « vendre » ultérieurement sur le marché de l'emploi. **En revanche, même si les cas demeurent marginaux, lorsqu'ils ont le sentiment d'avoir été considérés comme de la main d'œuvre de second rang, cette absence de gratification leur paraît être une profonde injustice : *« toute peine mérite salaire »*.**

Lorsqu'il se déroule bien, le stage, renforce l'estime de soi et la confiance en soi du stagiaire. Cet effet stimulant et valorisant du stage est particulièrement ressenti par les publics connaissant des difficultés particulières d'adaptation du fait d'un handicap physique ou mental. Ainsi, les jeunes sourds du Lycée Coëtlogon[399] de Rennes qui réalisent leur stage en milieu ordinaire de travail renforcent en général leur confiance en eux-mêmes et leur

[396] Voir l'étude du CESR « Les jeunes de 16-25 ans : une chance pour la Bretagne », novembre 2003
[397] Audition du Lycée Freyssinet le 05/02/2004
[398] Audition de l'IEP Rennes le 30/03/2004
[399] Audition du Lycée Coëtlogon le 26/05/2004

motivation pour poursuivre leurs études. Le stage peut être porteur d'espérance**. A l'inverse, en cas d'abus ou de maltraitance du stagiaire, celui-ci peut être fortement ébranlé et fragilisé psychologiquement**… Pour éviter ces situations extrêmes, nombreux sont les stagiaires qui ont insisté sur l'importance de la visite systématique de leurs enseignants sur le lieu de stage. Parfois, ces situations dangereuses ne sont pas repérées faute d'information : l'élève qui intériorise trop le « chantage à l'évaluation » qu'il subit peut préférer la loi du silence au détriment de son intégrité : *« Je n'ai pas appelé mon établissement, car j'avais peur pour mon évaluation »* a témoigné un lycéen préparant son bac professionnel. **Le stage est un « rite de passage »[400] à ne pas rater.**

Les stagiaires ont aussi conscience que la réussite du stage dépend de leur **attitude en stage** : ***« il faut montrer qu'on est volontaire ».*** Ils ne doivent pas être passifs mais afficher leur volonté d'apprendre, de faire, d'aller vers l'autre : *« il faut être curieux »*.

3. Le milieu professionnel accueillant

Pour l'accueillant, le premier enjeu est celui de la qualité de l'accueil réservé au stagiaire, surtout si sa politique de stages est liée à sa politique de recrutement[401]. Consciente de l'importance de cet accueil des jeunes, l'Union Patronale Interprofessionnelle de Bretagne (UPIB) et la Fédération Régionale du Bâtiment de Bretagne ont mis en place, entre 1995 et 1999, une Mission « Accueil des Jeunes en Entreprise » (AJE) dont les objectifs étaient d'*« accueillir plus et mieux »*[402]. Pour ce faire, la Mission AJE a travaillé à l'étalement des périodes de stage en partenariat avec l'Education Nationale et au développement de l'offre d'accueil des entreprises. L'amélioration de cet accueil a notamment pour but d'attirer des jeunes vers des secteurs d'activité et des métiers en manque de main d'œuvre. Les entreprises Sanden, Alcatel et France-Telecom ont souligné tout le soin qu'elles portaient à garantir aux stagiaires un premier accueil, un encadrement et un suivi de qualité. Par exemple, chez France-Telecom R&D à Lannion, les stagiaires sont aidés par le service des stages pour leur recherche de logement, ils bénéficient d'un accueil spécifique le jour de leur arrivé : présentation de l'entreprise, de son règlement interne (notamment des exigences de confidentialité), de l'utilisation de la badgeuse, information sur la région du Trégor et ses activités touristiques[403]. Dans la petite entreprise artisanale de couverture « Bougeard », tous les stagiaires ont droit à une présentation générale des activités de l'entreprise le jour de leur arrivée. **Ce premier accueil est de la plus haute importance** pour la réussite ultérieure du stage.

Passée cette première rencontre avec le stagiaire, l'accueillant doit encore pouvoir **assurer un encadrement et un suivi sérieux** : *« Je ne prendrais pas de stagiaire si je n'avais pas les moyens de le prendre en charge correctement »* a déclaré la représentante d'Alcatel CIT Lannion lors de son audition[404]. Pour les stagiaires de l'enseignement professionnel secondaire, l'utilisation du « Livret de formation » mis en place par le Rectorat, permet à tous les acteurs de jalonner le parcours et la progression pédagogique du stagiaire tout au long de sa période en entreprise.

[400] Audition du CIJB le 09/03/2004
[401] Audition de l'entreprise Sanden le 14/10/2004, de France Telecom et d'Alcatel le 09/09/2003
[402] Bilan de la Mission « Accueil des Jeunes en Entreprise », Rapport au COREF, octobre 1999
[403] Audition de France Telecom le 09/09/2003
[404] Audition du 09/09/2003

Les milieux professionnels accueillants peuvent aussi être confrontés à des stagiaires dont le **comportement** n'est pas compatible avec les exigences de la vie professionnelle, voire même de la vie en société. Le savoir-être fait partie de l'apprentissage du stage, toutefois, l'employeur est en droit de se prémunir des conséquences dommageables d'une attitude manifestement inadaptée du stagiaire. Celui-ci doit tout d'abord se conformer au règlement intérieur de l'entreprise (horaires, règles de sécurité et de confidentialité, relations avec la clientèle, tenues de travail, hygiène personnelle et exigences de bonne présentation…). En cas de travail chez les particuliers, le stagiaire doit faire preuve de diplomatie et de savoir-vivre. Il ne doit pas, par son attitude ou sa tenue vestimentaire, choquer les clients de l'entreprise, celle-ci devant préserver sa réputation et satisfaire sa clientèle.

Préconisation à destination des établissements d'enseignement, des organismes de formation et de leurs Ministères de tutelle : Promouvoir les actions de **sensibilisation des jeunes à l'importance du savoir-être** en stage (apprentissage des techniques de recherche d'emploi, attitude en entreprise…).

La co-formation de l'élève implique un vrai sens pédagogique du tuteur. Or, l'art de la pédagogie n'est pas toujours au rendez-vous. Lorsque l'accueillant ressent des difficultés à accomplir cette mission, une **formation au tutorat** peut être envisagée. Cette formation lui permettra d'ailleurs, par ses effets multiplicateurs[405], d'acquérir d'autres compétences transversales utiles à son entreprise (encadrement, organisation, management…). Certains employeurs auditionnés ont toutefois montré quelques réticences quant à l'idée d'une obligation de formation des tuteurs qui, si elle se révélait trop contraignante, pourrait dissuader bien des milieux professionnels d'accueillir des stagiaires.

Une autre difficulté a été mentionnée par plusieurs accueillants auditionnés : **l'âge du stagiaire**. Le problème se pose surtout lors de l'accueil de collégiens des classes de 4ème ou 3ème en Séquence d'Observation en Milieu Professionnelle. D'une part, ces stages sont d'une durée très courte (moins d'une semaine) et, d'autre part, il est difficile d'occuper et parfois d'intéresser les stagiaires à certaines activités professionnelles. Ainsi, la représentante d'Alcatel CIT de Lannion[406] a signalé la difficulté qu'il y avait à intéresser de très jeunes stagiaires à des activités complexes de haute technologie, ces derniers n'ayant toujours pas la « capacité d'abstraction » ou les connaissances nécessaires. Or, ces **stages précoces** ont tendance à se généraliser alors que **les capacités d'accueil des organismes professionnels sont limitées**. Comme la souligné la CRCI[407], **c'est la multiplication et la gestion des « stages de découverte » qui posent aujourd'hui le plus de difficultés aux accueillants** souvent « sursollicités » La Chambre observe une tendance à la **saturation** des entreprises vis à vis de ces demandes de stage. Ainsi, par **un effet de vase communicant**, à capacité d'accueil constante, ces stages de découvertes viennent concurrencer les stages obligatoires qualifiants. L'augmentation du volume global des demandes de stages et la concentration de ces demandes sur les mêmes périodes de l'année posent de sérieux problèmes de **gestion de calendrier** aux entreprises qui sont obligées de préserver leur organisation et leurs intérêts économiques en refusant de nombreux candidats.

[405] Audition du GREF le 30/03/2004
[406] Audition d'Alcatel le 09/09/2003
[407] Audition de la CRCI le 30/03/2004

Préconisation à destination des Ministères de tutelle, des établissements d'enseignement et des organismes de formation :

- Engager une réflexion sur des **mesures alternatives et/ou complémentaires aux stages** permettant d'œuvrer au rapprochement réciproque de l'école et du milieu professionnel, notamment pour les stages d'information (Séquence d'Observation en Milieu Professionnel des collégiens…) et pour ce faire, par exemple :

- **Développer, en établissement, les rencontres entre les élèves, les enseignants et les professionnels extérieures** (notamment les représentants des métiers qui souffrent de préjugés négatifs).

- Préférer dans certains cas, **une visite collective d'entreprise** à un stage individuel. Pour donner du sens à cette visite (acquisition de connaissance, découverte, information…), il est souhaitable qu'elle s'inscrive dans un parcours pédagogique cohérent, en amont comme en aval du stage. Parallèlement, il serait opportun de développer les financements attribués aux établissements pour l'organisation de ces visites.

En effet, si « un stagiaire satisfait est un bon investissement pour l'avenir »[408], il faut garder à l'esprit le coût que représente, pour l'entreprise, l'accueil et l'encadrement de celui-ci. Comme l'a souligné le responsable de l'entreprise de couverture Bougeard lors de son audition : « Accueillir un stagiaire, c'est du temps que l'on donne »[409]. Le premier élément de ce coût est en effet le temps passé à encadrer et à former le stagiaire, ce temps est précieux dans tous les secteurs de la vie professionnelle, mais il l'est encore plus lorsque le stage se déroule dans une entreprise soumise à une intense pression concurrentielle et qui doit, de ce fait, rechercher en permanence l'efficacité immédiate de chacun de ses salariés[410]. En outre, lorsque les moyens humains de l'entreprise sont déjà fortement compressés, l'arrivée d'un stagiaire peut devenir un fardeau ingérable. C'est pourquoi certains organismes, dans une démarche participative, décident d'impliquer non seulement le tuteur mais également toute l'équipe de travail autour de l'accueil et de l'encadrement du stagiaire. Par exemple, dans le secteur medico-social, l'Association « Aide et soins à domicile » du Pays de Rennes (ASSAD)[411] a décidé de mettre en place un « double-tutorat » autour du stagiaire. Ce « double-tutorat », consiste à affecter au stagiaire un tuteur individuel et un tuteur collectif (le service d'accueil). Toute l'organisation est ainsi impliquée. L'expérience montre en effet, que dans l'intérêt supérieur du stagiaire, il vaut mieux éviter les « parachutages » de stagiaires au milieu d'équipe de travail non préparées à les recevoir.

Par ailleurs, il faut ajouter au coût du stagiaire la gratification éventuellement versée au stagiaire par l'entité accueillante, la mise à disposition de matériel et le coût d'exploitation afférent, les « frais de stages » pour les missions réalisées à la demande de l'entreprise, les cotisations sociales en matière d'accident du travail si le stagiaire n'est pas couvert par son établissement ou celles versées en cas de gratification supérieur à 30% du SMIC (stage obligatoire) ou 25% du SMIC (stage facultatif).

Certains organismes auditionnés ont également évoqué **la situation juridique incertaine de stagiaires arrivant en fin d'étude** et souhaitant néanmoins prolonger la durée du stage alors

[408] Mission AJE, Audition de l'entreprise SANDEN, le 14/10/2003
[409] Audition de l'entreprise Bougeard le 12/11/2003
[410] Audition d'Alcatel le 09/09/2003
[411] Audition de l'ASSAD du Pays de Rennes le 09/03/2004

qu'ils ne sont plus sous statut étudiant[412]. Avec l'accord de l'établissement d'enseignement, l'étudiant peut, à titre exceptionnel, être couvert jusqu'au 31 décembre suivant la fin de sa scolarité. Dans tous les autres cas, la seule solution possible pour l'étudiant consiste à se **réinscrire « fictivement »** pour une année supplémentaire d'étude afin de pouvoir bénéficier de la protection assurée par son statut étudiant. Cette pratique, bien que très marginale, existe bel et bien dans l'enseignement supérieur.

Préconisation à destination de l'État en région : **Engager une réflexion publique sur les modalités de sécurisation juridique (responsabilités, assurances, cotisations sociales..) des stages des étudiants arrivants en fin de cursus. Celle-ci pourrait être pilotée par la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.**

Enfin, les milieux professionnels auditionnés, au même titre que les structures de formation, ont insisté sur le fait que **la relation partenariale régulièrement entretenue entre eux-mêmes et les établissements de formation était l'un des meilleurs gages de la réussite du stage**. De nombreuses initiatives sont d'ailleurs prises en ce sens en Bretagne pour œuvrer au rapprochement de l'école et du milieu professionnel. Ainsi, par exemple, l'Union Patronale Interprofessionnelle de Bretagne a signé avec le Rectorat d'Académie de Rennes, en juin 2004 une « Charte de la coopération Ecole-Entreprise » dont les trois objectifs principaux sont les suivants[413] : « *améliorer la connaissance réciproque des mondes de l'éducation et de l'entreprise ; renforcer les échanges et les liens de partenariat existant déjà en Bretagne et susciter de nouvelles initiatives ; instaurer un dialogue en profondeur entre les chefs d'établissement, les enseignants et les responsables d'entreprises sur le long terme, dans un esprit d'ouverture et de réciprocité.* » En effet**, le rapprochement école-milieu professionnel dépasse le cadre des stages**. De nombreuses autres initiatives ou mesures alternatives existent, comme par exemple les actions encouragées par le Réseau Ecole-Entreprise (« R2E ») du Rectorat d'Académie de Rennes[414].

Préconisation à destination de l'État, de la Région, des branches professionnelles, des unions interprofessionnelles, des organisations syndicales et des chambres consulaires **: Améliorer l'organisation et la coordination des acteurs des stages**

- Pour les formateurs :

*** rechercher l'adaptation du stage au niveau de connaissance du stagiaire,**

*** Harmoniser les périodes de stage sur l'année par une coopération renforcée entre établissements,**

*** Créer dans chaque établissement d'enseignement secondaire ou supérieur un service des relations avec le milieu professionnel, chargé de l'organisation des stages et de l'accompagnement des élèves, des enseignants et des milieux professionnels accueillants,**

*** Encourager les coopérations interrégionale et internationale entre les établissements ayant les mêmes formations pour faciliter les échanges de stagiaires (logistique, « listes préférentielles » d'entreprises, mutualisation de l'information…).**

[412] Audition de l'entreprise SANDEN le 14/10/2003 et du Centre Information Jeunesse Bretagne le 09/03/2004
[413] Préambule de la Charte, p1
[414] Audition du Rectorat le 08/07/2003

- ***Pour les accueillants*** **:**

➢ **« Professionnaliser » l'accueil,**
➢ **Anticiper sur les besoins en ayant une stratégie active d'offre de stage,**
➢ **Prévoir un "référent des stages" dans les entreprises, les administrations, les associations accueillantes (interlocuteur unique de l'organisme formateur),**
➢ **Inviter les structures représentatives du personnel à se pencher sur la qualité de l'accueil des stagiaires.**

- ***Pour les autres acteurs :***

➢ **Inciter les branches professionnelles, les unions interprofessionnelles, les organisations syndicales et les chambres consulaires à promouvoir et renforcer l'utilité des stages auprès de leurs adhérents,**
➢ **Conseil Régional de Bretagne :**
  ☞**Faire de la qualité de l'organisation de la période en entreprise un critère de sélection des organismes de formation chargés de la mise en œuvre du Programme Régional des Stages (PRS).**

SECTION 3. APRES LE STAGE

L'enjeu de l'évaluation ne revêt pas la même importance, pour l'organisme formateur, le stagiaire et le milieu professionnel accueillant, selon la nature du stage : stage de découverte (ex : Séquence d'Observation en Milieu Professionnel des collégiens) ou stage obligatoire comptant pour l'obtention d'un diplôme (ex : Période de Formation en Entreprise des Lycéens de l'enseignement professionnel)…

D'une manière générale, **le stage sera évalué positivement par ses acteurs si chacun y a retrouvé « l'utilité » recherchée en phase de préparation, c'est à dire si les objectifs partagés ont bien été réalisés**. Ceux-ci ayant été déjà présentés dans la première partie du rapport[415], nous ne les rappellerons pas dans les développements qui suivent et invitons le lecteur à s'y reporter.

1. L'organisme formateur

Après le stage, l'organisme formateur en tire le bilan. **L'outil d'évaluation par excellence est le rapport de stage** qui est plus ou moins élaboré selon le niveau de l'élève et la nature du stage. Ce rapport donne souvent lieu à une soutenance orale devant un jury mixte composé d'enseignants et de professionnels. En cas de stage obligatoire intégré à la formation(CAP, Bac Professionnel, DESS…), la note obtenue par l'élève compte pour l'obtention du diplôme (voir tableau ci-dessous avec l'exemple du Bac Professionnel Travaux Publics). **La co-évaluation suit donc la co-formation**. Pour les stages réalisés sous statut scolaire, cette co-évaluation est facilitée par les outils de référence mis en place par le Rectorat d'académie[416]: "Livret de Formation", "Fiche Passeport" détaillant les *référentiels* du diplôme préparé par le stagiaire, les savoir-faire et savoir-être à acquérir en stage… Cette co-évaluation est aussi mise en œuvre dans les stages rattachés à la formation professionnelle continue. Ainsi, pour les stages qualifiants de l'AFPA comportant des périodes en entreprise obligatoires, un jury composé de formateurs et de professionnels se réunit aussi pour évaluer les compétences acquises par le stagiaire en vue de l'obtention de sa qualification[417].

[415] Voir Première partie : « Une approche globale des stages en milieu professionnel », Chapitre 3 « Quelle est l'utilité d'un stage pour ses acteurs ? »
[416] Audition du Rectorat d'Académie de Rennes, DAET, CARE le 08/07/2003 et du Lycée-Collège St Joseph de Lorient le 24/02/2004
[417] Audition de l'AFPA de Rennes le 09/03/2004

Pour l'obtention du Bac Professionnel Travaux Publics, l'évaluation de la Période de Formation en Entreprise est prise en compte à l'examen

Examen		
Epreuves	Coeff	Durées
Epreuve scientifique et technique :		
- étude scientifique et technologique d'un ouvrage (écrite)	2	4 h
- mathématiques et sciences physiques (écrite)	2	2 h
- travaux pratiques de sciences physiques (pratique)	1	45 mn
Epreuve de technologie (préparation et suivi d'une fabrication et d'un chantier) :		
- gestion quantitative des besoins et des moyens (écrite)	2	2 h
- organisation des travaux (écrite)	1	2 h
Epreuve pratique prenant en compte la formation en milieu professionnel (réalisation, maintenance, mise en service, contrôle) :		
- évaluation de la formation en milieu professionnel (CCF)	2	
- implantation et contrôle de réception (CCF)	1	
- réalisation et contrôle (CCF)	4	
- économie et gestion (CCF)	1	
Langue vivante (écrite)	2	2 h
Français (écrite)	3	2 h 30
Histoire-géographie (écrite)	2	2 h
Education artistique - arts appliqués (CCF)	1	
Education physique et sportive (CCF)	1	
Epreuves facultatives* :		
Langue vivante (orale)		20 mn
Hygiène, prévention, secourisme (CCF)		

CCF : contrôle en cours de formation.
* Les points excédant 10 sont pris en compte pour le calcul de la moyenne générale.

(Source : ONISEP (WWW.NADOZ.ORG)

En outre, après le stage, la structure de formation cherche à **tisser des liens durables avec le milieu professionnel** qui a accueilli le stagiaire, dans l'espoir de favoriser l'acceptation ultérieure d'un nouveau candidat. Pour renforcer ces liens et favoriser ce rapprochement, les tuteurs sont régulièrement invités à participer à des manifestations organisées par l'établissement d'enseignement ou l'organisme de formation : Forums des métiers, Conférences diverses…Par exemple, le Lycée St-Joseph de Lorient[418] organise des rencontres régulières entre les représentants des entreprises, les élèves et les enseignants autour d'un petit déjeuner à la cafétéria du Lycée.

2. Le stagiaire

Après le stage, outre la **capitalisation de l'expérience acquise** qu'il pourra faire valoir ultérieurement sur le marché de l'emploi, le stagiaire a pour première préoccupation de rédiger son rapport de stage, lorsque celui-ci est obligatoire, ce qui est presque toujours le cas. Plus le milieu professionnel et son tuteur auront joué le jeu du *partage d'information* pendant le stage et plus aisée sera la rédaction de ce rapport. Or, certains stagiaires auditionnés ont parfois rencontré des problèmes face à des tuteurs très réticents à communiquer des données sur le fonctionnement de leur entreprise. Ainsi, quelques stagiaires préparant un Bac Professionnel agricole ont signalé des cas de rétention d'information économique par le maître de stage. Or, pour réussir leur Bac pro, ils doivent impérativement réaliser, dans leur rapport, une analyse économique et financière de l'exploitation agricole au sein de laquelle ils

[418] Audition du Collège-Lycée St Joseph de Lorient le 24/02/2004

ont été accueillis[419]. La nature du stage doit donc être bien définie dès l'origine afin d'éviter ces difficultés.

Suivant son intuition ou les recommandations de son établissement de formation, le stagiaire cherchera après son stage à garder le contact avec le milieu professionnel d'accueil. La transmission du rapport de stage accompagné d'une lettre de remerciement paraît être le minimum et est en général très appréciée par l'employeur. Ainsi, l'entreprise de couverture artisanale Bougeard a exprimé, lors de son audition, toute la contrariété qu'elle ressent en cas de non réception du rapport de stage. L'intérêt bien compris du stagiaire repose le plus souvent sur les motivations suivantes : espoir d'être recruté ultérieurement soit pour un «job » de vacances, soit dans un emploi à contrat à durée indéterminée à l'issue de sa formation ; maintien d'un réseau relationnel utile à l'exercice de sa future activité professionnelle…Par exemple, les jeunes élèves rencontrés au Lycée Maritime du Guilvinec, comme ceux du Lycée Freyssinet de Saint-Brieuc ont signalé à plusieurs reprises qu'il était courant qu'un job de vacances suive le stage[420].

Préconisation à destination des établissements d'enseignement, des organismes de formation et des stagiaires : **Transmettre systématiquement un rapport de stage à l'entreprise**

3. Le milieu professionnel accueillant

Si le stagiaire a donné satisfaction, l'accueillant ne l'oubliera pas et pourra lui proposer de nouveaux stages, voire même un emploi. C'est l'objectif principal des entreprises qui font de l'accueil de stagiaires une modalité de pré-recrutement. Les entreprises SANDEN[421], Alcatel CIT et France Telecom R&D[422]conservent précieusement leurs fichiers de stagiaires pour prévoir leurs futurs recrutements (saisonniers ou durables).

Si les missions, études ou travaux réalisés par le stagiaire sont de qualité, l'accueillant pourra en tirer avantage pour son activité future. Par ailleurs, il est aussi de son intérêt de chercher à maintenir de bonnes relations partenariales avec les organismes de formation. En effet, celles-ci peuvent être une source d'enrichissement mutuel (projets de travaux, utilisation de matériel…) dans l'optique de futurs recrutements de candidats dont les compétences pourront ainsi se rapprocher davantage de ses besoins. Le maintien de ces bonnes relations passe le plus souvent par la participation au jury d'examen ainsi que par la présence lors de manifestations ou rencontres organisées par l'établissement d'enseignement ou l'organisme de formation. Enfin, l'entreprise peut aussi avoir le sentiment d'avoir participé, à son niveau, à la formation professionnelle et humaine du stagiaire, et d'avoir ainsi fait preuve d'*humanisme* et de générosité intergénérationnelle au-delà des impératifs économiques auxquels elle est nécessairement soumise.

[419] Audition de stagiaires en Bac Pro, CFA Pommerit le 09/12/2003
[420] Audition du Lycée Maritime du Guilvinec le 07/05/2004
[421] Audition de l'entreprise Sanden le 14/10/2003
[422] Audition d'Alcatel et de France Telecom le 09/09/2003

Préconisation : **Mieux valoriser les stages dans les parcours de "formation tout au long de la vie", et pour ce faire :**

- Insérer l'expérience des stages d'une durée supérieure à 3 mois dans le *"passeport formation"* du salarié.

CONCLUSION

CONCLUSION

En décidant de réaliser une étude sur les stages en milieu professionnel en Bretagne au printemps de l'année 2003, le C.E.S.R et sa commission Formation ne pensaient pas se retrouver à ce point dans la situation du **pionnier** découvrant un continent jusque-là très peu exploré. Alors que les stages sont *l'un des principaux instruments de la liaison formation-emploi* et semblent devenus un véritable *« rite de passage »* vers la vie professionnelle, comment expliquer ce **décalage** entre le développement exponentiel de leur pratique et la méconnaissance générale qui les entoure ? Pourquoi de telles carences statistiques autour de la question des stages ? Pourquoi les sciences humaines, économiques ou sociales ont-elles si peu défriché le champ scientifique de ce phénomène ?

Si la grande majorité des stagiaires, des structures de formation et des milieux professionnels accueillants reconnaissent **les apports bénéfiques des stages sur le plan pédagogique et sur celui de l'insertion professionnelle**, l'accélération de leur développement ne pourrait-il pas aussi être interprété comme **l'une des réponses à l'anxiété de la société française face au chômage**[423] ? En effet, si de nombreuses études montrent que l'élévation du niveau général des diplômes et des qualifications reste l'un des meilleurs remparts contre le chômage, qui peut encore aujourd'hui se présenter sur le marché concurrentiel de l'emploi sans avoir capitalisé **un minimum d'expérience professionnelle** pendant sa formation ?

Compte tenu des questions soulevées, il serait souhaitable que cette étude du C.E.S.R constitue **une première étape** qui stimule la recherche pour une connaissance et une compréhension plus approfondies des stages en milieu professionnel en Bretagne, un phénomène dont l'importance économique et sociale apparaît essentielle.

[423] En ce sens, le sociologue Michel Villette, dans son « Guide du stage en entreprise », paru au mois de juin 2004 aux éditions de La Découverte, soutient que le développement des stages est *« le symptôme de la situation de sous emploi des jeunes en France».*

RAPPEL DES PRECONISATIONS

➢ Préconisation n°1 à destination des Ministères de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture : **Développer les séquences d'observation en milieu professionnel pendant la scolarité en lycée d'enseignements général et technologique**

➢ Préconisation n°2 à destination de la Région Bretagne et de l'État en région : **afin d'inciter les entreprises à accueillir les publics en difficulté** qui suivent une Prestation Préparatoire à l'Emploi, **créer une aide régionale incitative** sur le modèle de l'aide mise en place par l'A.N.P.E pour l'accueil des demandeurs d'emploi qui suivent une Evaluation en Milieu de Travail.

➢ Préconisation n°3 à destination de l'État en région : **Simplifier l'ensemble des dispositifs de formation et d'insertion réservés aux demandeurs d'emploi** et prévoyant des stages en milieu professionnel.

➢ Préconisation n°4 à destination de l'État en région : **Rendre obligatoire la convention de stage,** quel que soit le type de stage, et attirer l'attention des acteurs sur son importance.

➢ Préconisation n°5 à destination de l'État en région et de la Région : **Améliorer la connaissance des stages en milieu professionnel en Bretagne et pour ce faire :**

- Proposer à l'État et à la Région (GREF Bretagne) de faire **un bilan général et régulier des stages en milieu professionnel en Bretagne.** Outre une meilleure connaissance des pratiques des stages, ce bilan devrait permettre de mesurer l'impact de l'accueil des stagiaires.

- Exploiter de manière optimale les outils informatiques des établissements scolaires en prévoyant les moyens nécessaires, pour permettre aux Ministères de tutelle de **recenser de façon exhaustive les stages réalisés sous statut scolaire dans l'Académie.**

➢ Préconisation n°6 à destination des organismes de formation, des établissements d'enseignement et de leurs Ministères de tutelle (Education Nationale, Agriculture, Mer) : **Mieux préparer le stage au niveau de la structure de formation**

- Créer dans chaque établissement d'enseignement secondaire ou supérieur **un service des relations avec le milieu professionnel,** chargé de l'organisation et de l'accompagnement des élèves, des enseignants et des milieux professionnels accueillants.

- Harmoniser les périodes de stage sur l'année par une coopération renforcée entre établissements.

- Encourager les **coopérations interrégionale et internationale entre les établissements** ayant les mêmes formations pour faciliter les échanges de stagiaires (logistique, « listes préférentielles » d'entreprises, mutualisation de l'information…).

- Sur la base du volontariat, encourager la réalisation des **stages des enseignants en milieu professionnel extra-scolaire** en formation initiale (IUFM…) comme en formation continue et prévoir les moyens pour ce faire (financements, remplacements…).

➢ Préconisation n°7 à destination de l'État en région, de la Région et de la presse régionale : **Améliorer l'information sur les stages**

- L'Etat et la Région devraient réfléchir sur l'opportunité de **créer et de gérer une banque régionale de données sur les stages jouant le rôle de "portail" consultable sur Internet.** Cette banque de données pourrait être territorialisée par Pays.

- Inviter **la presse régionale à créer une rubrique « stages »** à côté de celle présentant les offres et les demandes d'emploi.

➢ Préconisation n°8 à destination des établissements d'enseignement, des organismes de formation et de leurs Ministères de tutelle (Education nationale, Agriculture, Mer), des branches professionnelles et des unions interprofessionnelles : **Développer la préparation pédagogique des stages**

- Rechercher **l'adaptation du stage au niveau de connaissance du stagiaire**

- Améliorer et valoriser, y compris financièrement, **la formation des tuteurs** (rôle des branches professionnelles et des unions interprofessionnelles notamment…) : accueil, encadrement, fonction d'exemplarité vis à vis du jeune, santé et sécurité au travail…

- **Former les enseignants concernés ou volontaires à la gestion pédagogique et pratique des stages** en milieu professionnel. Prévoir des rencontres entre enseignants sur la thématique des stages pour mutualiser les expériences.

- **Soutenir les formations préparatoires aux stages** permettant aux stagiaires de disposer des habilitations obligatoires pour profiter pleinement de leurs stages (ex : sauveteur secouriste du travail, permis de conduire pour engins agricoles et du Bâtiment et Travaux Publics, engins de manutention…).

- Promouvoir les actions de **sensibilisation des jeunes à l'importance du savoir-être** en stage (apprentissage des techniques de recherche d'emploi, attitude en entreprise…)

➢ Préconisation n°9 à destination de l'État en région et de la Région : **Faciliter les conditions matérielles de réalisation des stages**

- En cas de stage obligatoire, **prévoir une indemnité minimale** versée aux stagiaires permettant au moins de couvrir l'ensemble des coûts logistiques du stage.

- **Mieux indemniser la mobilité des stagiaires** lorsque celle-ci est nécessaire, notamment en zone rurale et selon les spécialités de formation (ex : stages en formation agricole, stages des aides soignantes, stages dans l'hôtellerie-restauration, stages de certains BTS…) **ainsi que celle des enseignants** dans leur mission de suivi, en prenant en compte l'éloignement du lieu de stage.

- **Mieux informer les familles et les élèves** sur les aides financières existantes pour faciliter les stages et pour ce faire, il serait souhaitable que chaque « prescripteur de stages » élabore et diffuse **un guide des aides** aux stages en début de formation.

- Faciliter et contrôler **les conditions d'hébergement du stagiaire.**

- Favoriser l'ouverture internationale des jeunes et des salariés par la réalisation de stages à l'étranger, et pour ce faire, par exemple :

* Développer les outils existants et **simplifier les aides régionales** à la réalisation de stages à l'étranger ;

* Mieux **coordonner l'intervention des différentes collectivités** (règles de cumul des aides…).

➢ Préconisation n°10 à destination de l'État en région : **Renforcer la sécurité juridique des acteurs des stages**

- Engager une réflexion publique sur les modalités de **sécurisation juridique** (responsabilités, assurances, cotisations sociales..) des stages des **étudiants arrivant en fin de cursus**. Celle-ci pourrait être pilotée par la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

➢ Préconisation n°11 à destination des branches professionnelles, des unions interprofessionnelles, des organisations syndicales de salariés et des chambres consulaires: **Améliorer la qualité de l'accueil des stagiaires**

- « Professionnaliser » l'accueil des stagiaires.

- Anticiper sur les besoins en ayant une **stratégie active d'offre de stage**

- Prévoir **un « référent des stages »** dans les entreprises, les administrations, les associations accueillantes (interlocuteur unique de l'organisme formateur).

- Inviter les **structures représentatives du personnel** à se pencher sur la qualité de l'accueil des stagiaires.

➢ Préconisation n°12 à destination des Ministères de tutelles des établissements d'enseignement et des organismes de formation (Education Nationale, Agriculture, Mer) : **Réfléchir à des mesures alternatives aux stages**

- Engager une réflexion sur des **mesures alternatives et/ou complémentaires aux stages** permettant d'œuvrer au rapprochement réciproque de l'école et du milieu professionnel, notamment pour les stages d'information (Séquence d'Observation en Milieu Professionnel des collégiens…) et pour ce faire, par exemple :

* **Développer, en établissement, les rencontres entre les élèves, les enseignants et les professionnels extérieurs** (notamment les représentants des métiers qui souffrent de préjugés négatifs) ;

* Préférer dans certains cas, **une visite collective d'entreprise** à un stage individuel. Pour donner du sens à cette visite (*acquisition de connaissances*, découverte, information…) il est souhaitable qu'elle s'inscrive dans un parcours pédagogique cohérent, en amont comme en aval du stage. Parallèlement, il serait opportun de développer les financements attribués aux établissements pour l'organisation de ces visites.

➢ Préconisation n°13 à destination des stagiaires et de leurs structures de formation : **Transmettre systématiquement un rapport de stage à l'entreprise**

➢ Préconisation n°14 : **Valoriser les stages**

- **Mieux valoriser les stages dans les parcours de « formation tout au long de la vie »,** et pour ce faire, insérer l'expérience des stages d'une durée supérieure à 3 mois dans le ***« passeport formation »*** **du salarié.**

➢ Préconisation n°15 à destination de l'État, de la Région, des Branches professionnelles, des organisations syndicales et des chambres consulaires : **Impliquer les acteurs indirects des stages**

- Prévoir systématiquement **un volet « stage » dans les Contrats d'Objectifs Etat-Région-Branches professionnelles.**

- Inciter les **branches professionnelles, les unions interprofessionnelles, les organisations syndicales et les chambres consulaires** à promouvoir et renforcer l'utilité des stages auprès de leurs adhérents.

- Impliquer davantage les organismes socio-professionnels, notamment les chambres consulaires, les unions patronales et interprofessionnelles pour trouver des lieux de stage aux personnes placées sous main de justice autorisées, dans certaines conditions, à accomplir leur peine en milieu ouvert.

- **Conseil régional de Bretagne** :

☞Faire de la qualité de l'organisation de la période en entreprise un **critère de sélection** des organismes de formations chargés de la mise en œuvre du **Programme Régional des Stages**.

☞Faire un bilan du dispositif régional **« Nouveaux parcours de formation »**.

ANNEXES

GLOSSAIRE DES SIGLES

A.A.	Avantages en Nature
A.E.S.	Administration Économique et Sociale
A.F.P.A.	Association de Formation Professionnelle pour les Adultes
A.G.T.	Administration Générale et Territoriale
A.L.C.	Arts, Lettres et Communications
A.N.P.E.	Agence Nationale Pour l'Emploi
A.P.S.	Activités Physiques et Sportives
A.R.E.	Allocation d'aide de Retour à l'Emploi
A.R.E.F.	Aide au Retour à l'Emploi
A.T.	Accident du Travail
BAC PRO	Baccalauréat Professionnel
B.E.P.	Brevet d'Études Professionnelles
B.T.P.	Bâtiment Travaux Publics
B.T.S.	Brevet de Technicien Supérieur
C.A.P.	Certificat d'Aptitudes Professionnelles
C.A.P.A.	Certificat d'Aptitudes Professionnelles Agricoles
C.A.R.E.	Cellule Académique des Relations avec les Entreprises
C.C.A.S.	Centre Communal d'Action Sociale
C.C.F.	Contrôle en Cours de Formation
C.C.P.E.	Commission de Circonscription Pré-scolaire et Élémentaire
C.C.S.D.	Commission de Circonscription du Second Degré
C.D.D.	Contrat à Durée Déterminée
C.D.I.	Contrat à Durée Indéterminée
C.F.A.	Centre de Formation Agricole
C.F.E.	Caisse des Français à l'Étranger
C.I.F.	Congé Individuel de Formation
C.I.J.B.	Centre Information Jeunesse de Bretagne
C.I.P.P.A.	Cycle d'Insertion Professionnelle Par Alternance
C.L.I.P.A.	Classe d'Initiation Préprofessionnelle en Alternance

C.N.A.S.E.A.	Centre Nationale pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
C.P.A.	Classe Préparatoire à l'Apprentissage
C.R.	Conseil Régional
C.R.C.I.	Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie
C.R.D.S.	Contribution au Remboursement de la Dette Sociale
C.S.G.	Contribution Sociale Généralisée
C.S.P.	Catégories Socio-Professionnelles
C.V.	Curriculum vitaë
D.A.D.S.	Déclarations Annuelles des Données Sociales
D.A.E.T.	Direction Académique aux Enseignements Techniques
D.A.R.E.S.	Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques
D.C.A.	Direction de la Coordination Administrative
D.D.T.E.F.P.	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
D.E.A.	Diplôme d'Études Approfondies
D.E.S.S.	Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées
D.G.D.C.	Direction Générale du Développement Culturel
D.G.E.J.S.	Direction Générale de l'Enseignement, de la Jeunesse et des Sports
D.R.A.M.	Direction Régionale des Affaires Maritimes
D.R.A.S.S.	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
D.R.A.F.	Direction Régionale des Affaires Foncières
D.S.I.T.	Direction des Systèmes d'Information et des Télécommunications
D.U.M.I.	Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant
D.U.T.	Diplôme Universitaire de Technologie
E.C.C.P.	Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnels
E.E.E.	Espace Économique Européen
E.I.P.	Évaluation et Intervention en Psychologie
E.M.T.	Évaluation en Milieu Professionnel
E.R.E.A.	Établissement Régional d'Enseignement Adapté
F.C.I.L.	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
F.E.E.	Fluides Énergies Environnement
F.L.E.	Français Langue Étrangère

F.N.E.	Fonds National pour l'Emploi
F.O.N.G.E.C.I.F.	Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation
G.F.E.	Groupe Formation Emploi
G.I.P.	Groupement d'Intérêt Public
G.R.E.F.	GIP Relation Emploi - Formation
G.R.E.T.A.	Groupement d'Établissements pour la Formation Continue des Adultes
I.B.E.P.	Institut Breton d'Éducation Permanente
I.E.E.	Installations en Équipements Électriques
I.E.P.	Institut d'Études Politiques
I.N.S.E.E.	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
I.R.I.S.	Informatique et Réseaux pour l'Industrie et les Services Techniques
I.U.F.M.	Institut Universitaire de Formation des Maîtres
I.U.P.	Institut Universitaire Professionnalisé
L.E.A.	Langues Étrangères Appliquées
M.D.E.	Métiers de l'Électronique
M.G.I.	Mission Générale d'Insertion
M.I.J.E.C.	Mission d'Insertion des Jeunes de l'Enseignement Catholique
M.O.R.E.A.	Module de Repréparation à l'Exsamen par Alternance
M.O.U.R.B.A.	Maîtrise d'Ouvrage Urbaine
M.P.	Maladie Professionnelle
M.P.M.I.	Métiers de la Production Mécanique Informatisée
M.S.M.A.	Maintenance des Systèmes Mécaniques Automatisés
M.S.T.	Maîtrise des Sciences et Techniques
N.A.F.	Nomenclature des Activités Françaises
N.P.F.	Nouveaux Parcours de Formation
O.P.I.	Objectif Projet Individuel
P.A.P.	Projet d'Action Personnalisée
P.E.C.O.	Pays d'Europe Centrale et Orientale (PECO)
P.E.P.	Prestations Préparatoires à l'Emploi
P.F.E.	Période de Formation en Entreprise
P.M.E.	Petites et Moyennes Entreprise
P.M.I	Petites et Moyennes Industrie
P.O.P.	Prestation d'Orientation Professionnelle

P.P.S.M.J.	Personnes Placées Sous Main de Justice
P.R.S.	Programme Régional des Stages
P.V.D.	Préparation à la Voie Professionnelle
Q.D.A.	Quatrième à double alternance
S.A.	Stage d'Application
S.A.I.	Sans Autres Indications
S.E.G.P.A.	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
S.I.	Stage d'Initiation
S.I.F.A.	Stratégie et Ingénierie en Formation Adulte
S.I.F.E.	Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi
S.I.G.	Système d'Information Géographique
S.M.I.C.	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
S.O.F.I.A.	Session d'Orientation et de Formation Individualisée par Alternance
S.O.M.P.	Séquence d'Observation en Milieu Professionnel
S.P.I.P.	Service Pénitentiaire d'Insertion de Probation
S.T.A.E.	Sciences et Technologies de l'Agronomie et de l'Environnement
S.U.I.O.	Service Universitaire d'Information et d'Orientation
T.C.	Technico-Commercial
T.F.C.	Techniques du Froid et du Conditionnement d'air
T.I.S.T.	Techniques des Installations Sanitaires et Thermiques
T.O.P.	Troisième Technologique à Orientation Professionnelle
U.F.P.	Unité de Formation Professionnelle
U.F.R.	Unité de Formation et de Recherche
U.P.I.	Unité Professionnelle d'Intégration
U.R.S.S.A.F.	Union de Recouvrement de la Sécurité Sociale et des Affaires Familiales
U.S.E.T.I.C.	Usage Socio-Éducatif des technologies de l'Information et de la Communication
V.A.M.	Vente Action Marchande
V.I.M.P.	Visite d'Information en Milieu Professionnel

Ministère du Travail – Convention type relative à la formation en milieu professionnel des élèves de lycées professionnels

Vu la délibération du Conseil d'administration du lycée en date du …. Autorisant le chef d'établissement à conclure au nom de l'établissement toute convention de séquence éducative en entreprise ou de période de formation en entreprise ou de stage ou de période de formation en milieu professionnel conforme à la convention type.

Entre :
L'entreprise (ou l'organisme)…….
Représentée par M. …….. en qualité de ……., d'une part
et
le lycée …….….
Représenté par M. …… en qualité de chef d'établissement, d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Titre I – Dispositions générales

Art. 1er – La présente convention a pour objet la mise en œuvre, au bénéfice du ou des élèves de l'établissement désigné(s) en annexe, de "séquences éducatives en entreprise ou période de formation en entreprise ou stage ou période de formation en milieu professionnel" réalisées dans le cadre de l'enseignement professionnel.

Art. 2 – Les objectifs et les modalités de cette période de formation sont consignés dans l'annexe pédagogique :
- durée, calendrier et contenu des différentes séquences ou périodes ou du stage ;
- conditions d'accueil de l'élève dans l'entreprise ;
- modalités selon lesquelles est assurée la complémentarité entre la formation reçue
  en établissement et en entreprise ;
- conditions d'intervention des professeurs ;
- modalités de suivi et d'évaluation de la formation en entreprise par l'équipe pédagogique et les professionnels, en application du règlement d'examen du diplôme préparé ;
- définition des activités réalisée par l'élève en entreprise sur la base des compétences du référentiel du diplôme et en fonction des possibilités offertes par l'entreprise d'accueil.

Art. 3 – Les modalités de prise en charge des frais afférents à ces périodes ainsi que les modalités d'assurances sont définies dans l'annexe financière.

Art. 4 – La convention comprend des dispositions générales et des dispositions particulières constituées par les annexes pédagogiques et financières.
L'ensemble du document doit être signé par le chef d'établissement et le représentant de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil de l'élève ; il doit en outre, être visé par l'élève (ou son représentant légal s'il est mineur) par le ou les enseignants chargés du suivi de l'élève et par le tuteur. La convention sera ensuite adressée à la famille pour information.

Art. 5 – Les stagiaires demeurent durant leur formation en entreprise sous statut scolaire. Ils restent sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement scolaire.
Ils ne peuvent prétendre à aucune rémunération de l'entreprise. Une gratification peut leur être versée si son montant ne dépasse pas 30% du SMIC, avantages en nature compris.
Ils ne doivent pas être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise et ne peuvent participer à une quelconque élection professionnelle.
Ils sont soumis aux règles générales en vigueur dans l'entreprise ou l'organisme d'accueil, notamment en matière de sécurité, d'horaires et de discipline, sous réserve des dispositions des articles 6 et 7 de la présente convention.

Art. 6 – La durée du travail des élèves mineurs ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.
Le repos hebdomadaire des élèves mineurs doit avoir une durée minimale de 2 jours, consécutifs (la période minimale de repos hebdomadaire doit comprendre le dimanche).
Pour chaque période de 24 heures, une période minimale de repos quotidien doit être fixée à 14 heures consécutives pour les élèves de moins de 16 ans et à 12 heures consécutives pour les élèves de 16 à 18 ans.

Au-delà de quatre heures et demi de travail quotidien, les élèves mineurs doivent bénéficier d'une pause d'au moins trente minutes, consécutives.
Art. 7 – Les horaires journaliers des élèves mineurs ne peuvent prévoir la présence des élèves sur leur lieu de stage avant six heures du matin et après vingt-deux heures le soir.
Pour les élèves de 16 à 18 ans, cette interdiction peut faire l'objet d'une dérogation accordée par l'inspection du travail, sauf pour la tranche horaire de minuit à quatre heures.
Pour les élèves de moins de 16 ans, le travail de nuit est interdit entre 20 heures et 6 heures. Cette disposition ne souffre aucune dérogation.
En ce qui concerne les élèves majeurs, seuls les élèves nommément désignés par le chef d'établissement scolaire pourront être incorporés à des équipes de nuit.

Art. 8 – En application de l'article R 234-22 du Code du travail, les élèves mineurs autorisés par l'inspecteur du travail à utiliser des machines ou à effectuer des travaux qui leur sont normalement interdits ne doivent utiliser ces machines ou effectuer ces travaux en entreprise qu'avec l'autorisation et sous le contrôle permanent du moniteur d'atelier, en liaison avec le tuteur de l'élève (s'il s'agit de deux personnes différentes).
La demande de dérogation, où figure, la liste des machines ou travaux normalement interdits, est adressée par le chef d'entreprise à l'inspection du travail.
L'avis d'aptitude médicale aura préalablement été donné par le médecin scolaire.
Seuls les élèves titulaires d'un CAP correspondant à l'activité qu'ils exercent sont dispensés d'autorisation sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail.

Art. 9 – Les élèves mineurs titulaires d'un CAP correspondant aux activités qu'ils exercent ou les élèves majeurs ayant à intervenir au cours de leur stage sur des installations et des équipements électriques ou à leur voisinage doivent être habilités par l'employeur en fonction de la nature des travaux à effectuer. Cette habilitation ne peut être accordée qu'à l'issue d'une formation aux risques électriques suivie par les élèves préalablement à toute intervention de leur part sur les matériels en question.
Les modalités d'habilitation des élèves en stage sont précisées dans l'annexe pédagogique.

Art. 10 – Le chef d'entreprise prend les dispositions nécessaires pour garantir sa responsabilité civile chaque fois qu'elle sera engagée :
- soit en souscrivant une assurance particulière garantissant sa responsabilité civile en cas de faute imputable à l'entreprise à l'égard du stagiaire ;
- soit en ajoutant à son contrat déjà souscrit "responsabilité civile entreprise" ou "responsabilité civile professionnelle" un avenant relatif au stagiaire.
Le chef d'établissement contracte une assurance couvrant la responsabilité civile de l'élève pour les dommages qu'il pourrait causer pendant la durée ou à l'occasion de son stage dans l'entreprise.

Art. 11 – En application des dispositions de l'article L 412-8 et de l'article D 412-6 du Code de la Sécurité sociale, les stagiaires bénéficient de la législation sur les accidents du travail.
En cas d'accident survenant à l'élève stagiaire, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, le responsable de l'entreprise s'engage à adresser la déclaration d'accident au chef d'établissement dans la journée o* l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures.
La déclaration du chef d'établissement ou d'un de ses préposés doit être faite par lettre recommandée à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève l'établissement, avec demande d'avis de réception, dans les 48 heures non compris les dimanches et les jours fériés.

Art. 12 – Les élèves sont associés aux activités de l'entreprise ou organisme concourant directement à l'action pédagogique. En aucun cas, leur participation à ces activités ne doit porter préjudice à la situation de l'emploi dans l'entreprise.
Ils sont tenus au secret professionnel.

Art. 13 – Le chef d'établissement et le représentant de l'entreprise ou organisme d'accueil des stagiaires se tiendront mutuellement informés des difficultés (notamment liées aux absences d'élèves) qui pourraient naître de l'application de la présente convention et prendront, d'un commun accord et en liaison avec l'équipe pédagogique, les dispositions propres à les résoudre, notamment en cas de manquement à la discipline.

Art. 14 – Les présentes dispositions sont applicables aux périodes de formation effectuées en tout ou partie durant les vacances scolaires antérieures à l'obtention du diplôme.

Art. 15 – La présente convention est signée pour la durée d'une période de formation en entreprise ou en milieu professionnel.

Titre II – Dispositions particulières

A/ Annexe pédagogique
- Nom du ou des élèves concerné (s)……
- Date de naissance……..
- Nom et qualité du tuteur……
- Nom du ou des professeurs chargés de suivre le déroulement de la formation en milieu professionnel……..
- Dates de la période de formation en entreprise ou en milieu professionnel ……
-Horaires journaliers de l'élève : ……

	Matin	**Après-midi**
Lundi	de ……..……. à ……...…….	de ……..……. à ……...…….
Mardi	de ……..……. à ……...…….	de ……..……. à ……...…….
Mercredi	de ……..……. à ……...…….	de ……..……. à ……...…….
Jeudi	de ……..……. à ……...…….	de ……..……. à ……...…….
Vendredi	de ……..……. à ……...…….	de ……..……. à ……...…….
Samedi	de ……..……. à ……...…….	de ……..……. à ……...…….

Éventuellement, pour le travail de nuit* d'un élève majeur, M…….. est autorisé à travailler entre 22 heures et 6 heures.

- Objectifs assignés à la période de formation en entreprise ou en milieu professionnel……...……
- Modalités de la concertation qui sera assurée pour organiser la préparation, contrôler le déroulement de la période en vue d'une véritable complémentarité des enseignements reçus…….……..
- Par rapport au référentiel d'activités professionnelles défini dans le diplôme : activités prévues ……., compétences visées …….
- Modalités d'évaluation de la période de formation en entreprise ou en milieu professionnel (en référence au règlement d'examen du diplôme considéré) : …….……
- (Éventuellement) Modalités de délivrance de l'habilitation préalable nécessaire en cas de risque électrique……...

B/ Annexe financière
- Hébergement
-Restauration……
-Transport……
- Assurance : Lycée …… Entreprise : ……

Fait le …… Le Chef d'établissement

Vu et pris connaissance le …….

L'élève (ou son représentant légal s'il est mineur……

Le ou les professeurs……...……

Le tuteur……

(Source : Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité)

PRECONISATIONS DES STAGIAIRES RENCONTRES

Centre de formation d'Armor de Pommerit-Jaudy

Élèves de CAP / BEP

- S'assurer que le maître de stage prend le stagiaire d'abord pour le former et non pour en tirer de la main d'œuvre corvéable ;
- Faire intervenir les enseignants sur place dès le commencement du stage ;
- Former les maîtres de stage qui n'ont pas tous la fibre pédagogique ;
- Faire confiance au stagiaire.

Élèves de Bac Pro / Bac Techno

- Étendre la durée du stage à deux fois 3 semaines pour mieux appréhender l'évolution du milieu et pour mieux préparer leur dossier ;
- Intensifier le suivi et le contrôle des stages par les enseignants.

Élèves de BTS

- Avoir plus de temps pour choisir son stage ;
- Faire plus de stages dans d'autres régions ;
- Trop de temps de stage sur les vacances scolaires, ce qui ne permet pas de découvrir l'activité professionnelle pendant les autres périodes de l'année.

Collège – Lycée Saint-Joseph de Lorient

Élèves de CAP / BEP

- Plus de visites de la part des professeurs durant le stage.
- Plus d'informations sur le métier et ses débouchés.

Élèves de Bac Pro et BTS

- Nécessité d'un référent au moins dans le service ce qui permet une meilleure intégration dans l'entreprise.
- Davantage de moyens financiers permettraient d'élargir la recherche de stages (logement, déplacements).
- Possibilité de réalisation de stages en cours de formation (lycée général surtout) pour permettre aux jeunes de choisir une orientation en connaissance de cause.
- Concernant les stages en Europe, les étudiants de BTS souhaiteraient une prise en charge financière.
- Pour les élèves de Bac Pro : ne pas diminuer la durée des stages en BEP.
- Meilleure information aux entreprises afin de mieux connaître la finalité du stage (documents pour rapport de stage).

Lycée Général / Technologique / Professionnel Freyssinet de Saint Brieuc

Élèves de BEP, Bac Pro et BTS

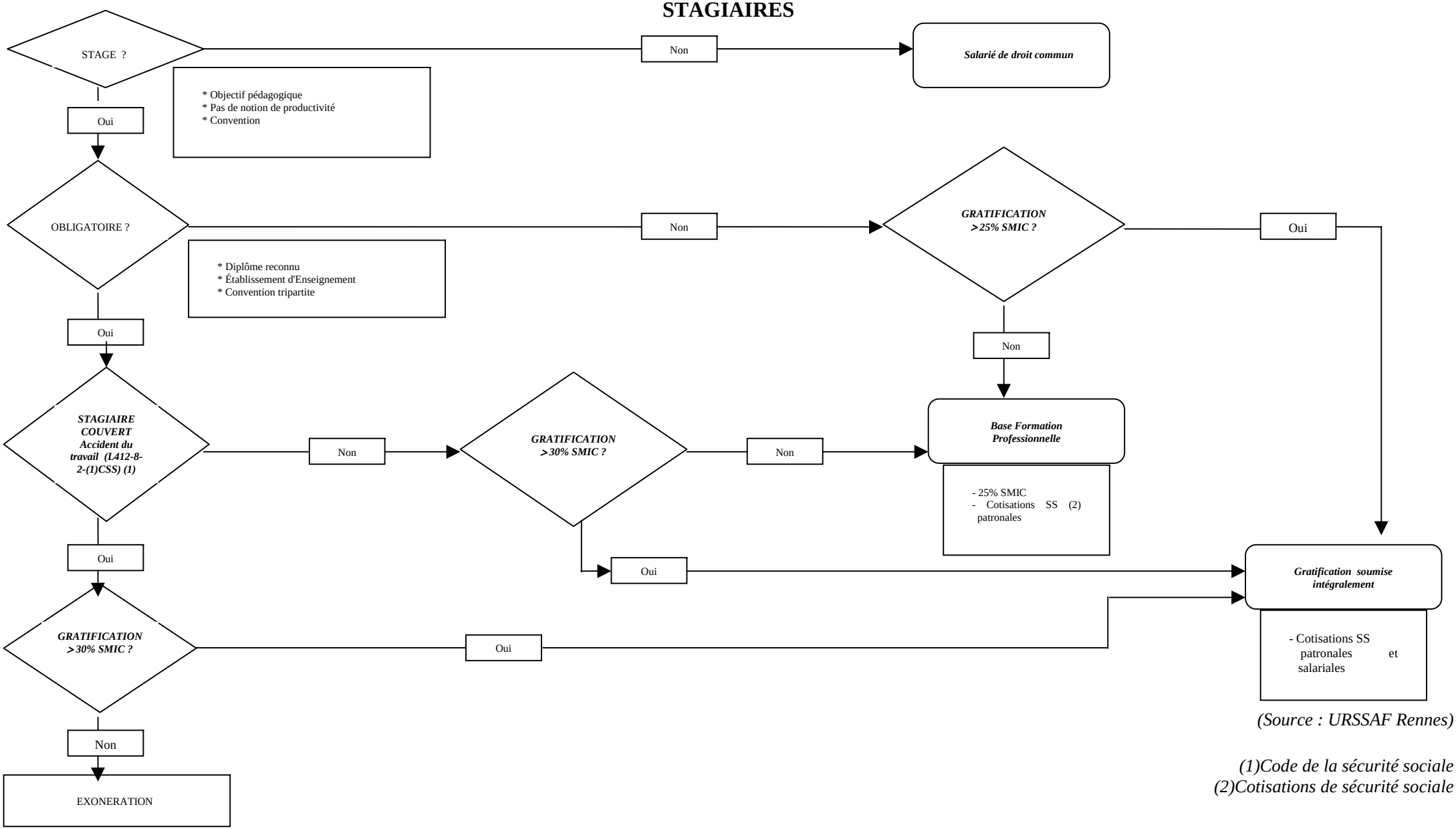
- Pour qu'un stage soit réussi, l'attitude du stagiaire doit être positive et volontaire : "il faut bosser dès le premier jour, anticiper, poser des questions, être actif, montrer qu'on a la volonté de faire…".
- Un stage est réussi si deux conditions sont réunies :
  - il doit permettre de mettre en pratique et d'acquérir des connaissances professionnelles,
  - il doit être suffisamment rémunéré pour permettre au minimum l'indemnisation des coûts logistiques liés au stage (transport, restauration, logement, tenue vestimentaire…). A partir de cette rémunération compensatrice de base qui deviendrait obligatoire, les stagiaires proposent d'instaurer un "bonus" à la discrétion de l'entreprise en supprimant le plafond réglementaire des "30% du SMIC brut avantages en nature compris".
- La programmation du stage devrait permettre aux stagiaires de suivre la vie d'un chantier dans ses différentes phases, c'est pourquoi ils préconisent d'allonger ou de regrouper les stages éclatés dans l'année.
- Les professeurs techniques devraient retourner en entreprise tous les 7-8 ans.
- Les visites collectives de chantiers avec les enseignants devraient être plus nombreuses.
- Les élèves souhaitent une modernisation de leurs ateliers et matériels scolaires pour être mieux préparés aux évolutions technologiques qu'ils rencontrent en stage.
- Afin de pourvoir profiter pleinement du stage et dans un souci de prévention, les élèves proposent :
  - une formation au secourisme (Sauveteur Secouriste du Travail),
  - le passage des permis de conduire adaptés (engins de manutention…).

Lycée d'Enseignement Professionnel "Louis Guilloux" de Rennes

Élèves de Bac Pro

- Fixer un montant plancher minimum de gratification mensuelle pour les stagiaires qui pourrait être d'environ 75€. La création d'un statut de stagiaire par comparaison avec celui des apprentis est évoquée.
- Les stagiaires demandent davantage de reconnaissance, qu'elle soit financière (gratification) ou non financière (remerciements, confiance, disponibilité et investissement en formation pendant le stage…). "Ne pas traiter les stagiaires comme du bétail".
- Ils demandent également des conditions décentes d'hébergement.
- Les tâches confiées au stagiaire doivent être en adéquation avec les objectifs du stage.
- Les stagiaires souhaitent être présents pendant l'évaluation afin "de ne pas être alignés" sans pouvoir se défendre.
- Le ratio stagiaires/salariés devraient être raisonnable pour permettre de bonnes conditions d'accueil et de prise en charge.

STAGIAIRES



(Source : URSSAF Rennes)

(1)Code de la sécurité sociale
(2)Cotisations de sécurité sociale

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES ET/OU RENCONTREES

⇨ Mme BAGOT	Directrice du Foyer Résidence d'Évran
⇨ M.BAZIN	Responsable de la Cellule "Travail illégal" à l'URSSAF
⇨ M. BÉRIC	Proviseur au Lycée Maritime du Guilvinec
⇨ Mme BLANCHET	Chargé de mission - Responsable des Relations Professionnelles au SUIO de Rennes 2
⇨ M. BOUGEARD	PDG d'une petite entreprise de couverture artisanale
⇨ Mme CLEC'H	Représentante d'Alcatel CIT
⇨ M. COLIN	Représentant de la Direction Régionale des Services Pénitentiaires
⇨ Mme COTTIN	Directrice de l'ASSAD du Pays de Rennes
⇨ Mme DAVY	Représentante de France Télécom R&D
⇨ M. DESPOIS	Directeur du Service Universitaire d'Information et d'Orientation à l'Université de Rennes 1
⇨ M. ÉTIENNE	Principal au Collège des Livaudières de Loudéac
⇨ M. GILLET	Responsable du Service "Contrôle" à l'URSSAF
⇨ M. GIMONET	Responsable des Relations Professionnelles – Stages Emploi au SUIO de Rennes 2
⇨ M. GOURVES	Directeur de la formation à la CRCI Bretagne
⇨ M. GREUGNY	Directeur Technique Régional à l'AFPA de Rennes
⇨ M. GUEGAN	Chef d'établissement du Centre de Formation d'Armor à Pommerit-Jaudy
⇨ M. HAUG	Direction Générale de l'Éducation et de la Culture – Commission Européenne
⇨ Mme KELLER	Maître de Conférence, Responsable des stages, Département LEA, UFR Langues à l'Université de Rennes 2
⇨ Mme LAIGO	Responsable du service "Stages – Formation" à la Mairie de Lorient
⇨ M. LE BERIGOT	Chef des établissements Collège et Lycée St Joseph à Lorient

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES ET/OU RENCONTRÉES

⇨M. LE BONNEC	Chef d'établissement du Lycée Eugène Freyssinet à St Brieuc
⇨ M. LE BRIGAND	Délégué Général à "Idées Stages 56"
⇨ Mme LECOMTE	Responsable "Emploi – Stages" à l'IEP de Rennes
⇨ Mme LEFEBVRE	Directrice de la Mission Locale du Pays de Redon
⇨ M. LEROUX	Représentant de la Chambre d'Agriculture des Côtes d'Armor
⇨ M. MAILLARD	Proviseur au Lycée Louis Guilloux de Rennes
⇨ M. MARQUAND	Délégué Régional à la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)
⇨ M. MATHEL	Directeur Adjoint à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Ille-et-Vilaine
⇨ M. MENS	Directeur du GREF Bretagne
⇨ M. MERAND	Directeur de la Chambre Régionale d'Économie Sociale
⇨ M. MORIN	Vice-Président du Conseil régional de Bretagne
⇨ M. ORHAN	Responsable de la Délégation Académique aux Enseignements Techniques au Rectorat de Rennes
⇨ M. PLANEL	Proviseur du Lycée Coëtlogon de Rennes
⇨ M. POURCHET	Vice-Président au Conseil régional de Bretagne
⇨ M. RÉMINIAC	Responsable du service "Stages et emploi" au Service Universitaire d'Information et d'Orientation à l'Université de Rennes 1
⇨ Mme RENAULT	Directrice du Centre Régional d'Informations Jeunesse à Rennes
⇨ Mme SAUTEREAU	Représentante de la Cellule académique des relations avec les entreprises à la Délégation Académique aux Enseignements Techniques au Rectorat de Rennes
⇨ Mme SRIOUX	Directrice de l'Institut de Formation – École de soins infirmiers
⇨ M. TURPIN	Directeur des Ressources Humaines à l'entreprise SANDEN de Tinténiac
⇨ Mme VUILLEMIN	Chef de département Insertion Probation à la Direction Régionale des Services Pénitentiaires

⇨ Les équipes pédagogiques des établissements visités

⇨ Les stagiaires rencontrés par la Commission "Formation - Enseignement supérieur"

TABLE DES MATIERES

SYNTHESE

INTRODUCTION

PARTIE 1. UNE APPROCHE GLOBALE DES STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL

CHAPITRE 1. QU'EST-CE QU'UN STAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL 7

SECTION 1. ESSAI DE DÉFINITION GÉNÉRALE 8
1. Ce qu'est un stage en milieu professionnel 8
2. Ce que n'est pas un stage en milieu professionnel 9
3. Proposition de définition générale du « stage en milieu professionnel » 10

SECTION 2. TYPOLOGIE DES STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL 11
1. Les stages « par type et niveau de formation » 11
1.1. Les stages en formation initiale 11
1.1.1. Enseignements primaire 11
1.1.2. Enseignement secondaire 13
1.1.2.1. Les stages des collégiens 13
1.1.2.2. Les stages des lycéens 15
1.1.2.3. Les stages d'insertion (MGI et MIJEC) 19
1.1.3. Enseignement supérieur 20
1.1.3.1. Les stages « rattachés à la formation professionnelle continue » 20
2. Les stages « par objectifs » 23
2.1. Les "stages de mobilisation" des publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle ou d'accès à l'emploi 23
2.2. Les stages de connaissance et/ou d'information 24
2.3. Les stages de préqualification au monde professionnel ou à l'exercice d'un métier spécifique 24
2.4. Les stages de formation qualifiants 24

SECTION 3. LE RÉGIME JURIDIQUE DES STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL 26
1. La nature juridique du « contrat de stage » usuellement dénommé « convention de stage » 26
1.1. Les 3 critères jurisprudentiels d'identification du contrat de travail 26
1.2. Le contentieux de la « requalification » 29
1.3. L'importance de la convention de stage 35
1.3.1. Sauf exception, la conclusion d'une convention de stage reste facultative mais elle est toutefois fortement recommandée 35
1.3.2. Les parties signataires de la convention de stage 36
1.3.3. Le contenu de la convention de stage 36
2. Le régime juridique social et fiscal des stages en milieu professionnel 38
2.1. Le régime social des stages en milieu professionnel 38
2.1.1. Les cotisations dues lors des *stages obligatoires* dans le cadre d'une scolarité 39
2.1.2. Les cotisations dues dans le cas de *stages non obligatoires* 41

2.1.3. Les cotisations dues lors de l'accueil de stagiaires placés sous « statut de la formation professionnelle continue » 42
2.1.4. Le cas particulier des stagiaires étrangers et des stagiaires à l'étranger 43
2.2. Éléments sur le régime fiscal des stages en milieu professionnel 48
2.2.1. Les avantages fiscaux du stagiaire en stage obligatoire 48
2.2.2. Les principaux avantages fiscaux de l'employeur accueillant le stagiaire en stage obligatoire .. 48

CHAPITRE 2. QUI SONT LE S ACTEURS DES STAGES ? 51

SECTION 1. LES ACTEURS DIRECTS 51
1. La structure de formation 51
2. Le stagiaire 51
3. Le milieu professionnel accueillant 53
SECTION 2. LES ACTEURS "INDIRECTS" 54
1. Les « accompagnateurs » de stagiaires 54
2. Les « organisateurs » de stage 54
3. Les « régulateurs » de stage 54
4. Les « financeurs des stages » 55

CHAPITRE 3. QUELLE EST L'UTILITE D'UN STAGE POUR SES ACTEURS 57

SECTION 1. POUR LE STAGIAIRE 57
1. S'informer et découvrir 57
2. Apprendre et se former 58
3. Se préparer à l'entrée ou au retour à la vie active 59
4. Se développer personnellement 59
SECTION 2. POUR LE MILIEU PROFESSIONNEL ACCUEILLANT 61
1. Le stagiaire peut réaliser, à titre accessoire, des travaux utiles au milieu professionnel accueillant. 61
2. L'accueil de stagiaires peut s'inscrire dans une stratégie de gestion des ressources humaines 61
3. L'accueil de stagiaires permet d'affirmer le rôle formateur de l'entreprise 63
4. Le stage peut aussi constituer un outil de communication externe 63
5. Le stage permet à l'accueillant de s'ouvrir sur l'extérieur 63
6. L'accueil du stagiaire peut aussi être un moyen pour l'entreprise d'exercer son rôle social et citoyen 64
SECTION 3. POUR LA STRUCTURE DE FORMATION 65
1. Le partenariat avec le milieu professionnel permet la « co-formation » des élèves 65
2. Le stage constitue, pour l'organisme formateur, une aide à l'insertion professionnelle des élèves .. 65
3. Les enseignants peuvent bénéficier du retour pédagogique du stage 66
4. Le stage permet à l'organisme formateur de faire connaître et de valoriser ses formations auprès des recruteurs 67

PARTIE 2. LA PRATIQUE DES STAGES EN BRETAGNE

CHAPITRE 1. ÉLÉMENTS DU PAYSAGE DES STAGES EN BRETAGNE 69

SECTION 1. ELÉMENTS STATISTIQUES SUR LES STAGES EN BRETAGNE 69
1. Les stages en milieu professionnel en Bretagne à partir des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) 2001 69
1.1. Combien sont-ils ? 70
1.2. Où sont-ils ? 70
1.3. Que font-ils ? 71

2. Les stages en milieu professionnel en Bretagne dans le Recensement de la Population 73

2.1. Les « stagiaires rémunérés (SIFE…) » au niveau régional 74
3. Estimations de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie (CRCI) de Bretagne sur les stages en milieu professionnel 76
SECTION 2. PRÉSENTATION PAR TYPES DE FORMATION 77
1. Les stages réalisés en formation initiale secondaire et supérieure 78
1.1. Les stages de l'enseignement secondaire (collège,lycée) 78
1.1.1. Eléments statistiques fournis par le Rectorat d'Académie de Rennes 78
1.1.2. Exemples de stages au collège 79
1.1.3. Exemples de stages au lycée 84
1.2. Les stages de l'enseignement supérieur 92
1.2.1. A l'Université 93
1.2.2. Grandes Ecoles 101
1.2.3. Ecoles de l'enseignement supérieur 102
1.2.4. L'enseignement supérieur au Lycée (BTS) 103
2. Les stages en milieu professionnel rattachés à la formation professionnelle continue 105
2.1. Les stages en milieu professionnel des salariés 105
2.2. Les stages en milieu professionnel des demandeurs d'emploi 106
2.2.1. Eléments statistiques généraux 106
2.2.2. Les stages en milieu professionnel des jeunes demandeurs d'emploi 111
2.2.3. Exemples de stages en milieu professionnel pour des adultes demandeurs d'emploi 121
SECTION 3. PRÉSENTATION PAR LIEUX DE STAGE 128
1. Stages dans le secteur marchand 128
2. Stages dans le secteur non marchand 129

CHAPITRE 2. LES STAGES EN PRATIQUE 131

SECTION 1. AVANT LE STAGE 131
1. La définition des besoins et objectifs des acteurs 131
1.1. Clarifier les motivations et rechercher des objectifs partagés 131
1.2. Planifier et mettre en place des procédures de « gestion active » des stages 132
2. La recherche du stage ou du stagiaire 133
2.1. Rechercher "le bon stage" 133
2.2. Trouver un stagiaire 134
2.3. Rapprocher les acteurs du stage : l'enjeu capital de l'information 136
3. La préparation pédagogique 137
4. La sécurisation juridique 140
5. La préparation logistique 140
SECTION 2. PENDANT LE STAGE 143
1. L'organisme formateur 143
1.1. Le suivi du stagiaire 143
1.2. La responsabilité du chef d'établissement 144
2. Le stagiaire : « Etre bien traité et apprendre » 146
3. Le milieu professionnel accueillant 148
SECTION 3. APRÈS LE STAGE 153
1. L'organisme formateur 153
2. Le stagiaire 154
3. Le milieu professionnel accueillant 155

CONCLUSION ET RAPPEL DES PRECONISATIONS 157

ANNEXES