



PROJET DE REGLEMENTATION NATIONALE POUR LES STAGES EN ENTREPRISES

Préambule

L'enseignement supérieur intègre de plus en plus dans ses formations l'acquisition d'une expérience professionnelle.

Les stages en cours de cursus ou en fin d'études en sont les formes nécessaires.

Le stage a pour objet de parfaire une formation, par l'acquisition d'une expérience pratique et par familiarisation avec la vie professionnelle. Ils sont à distinguer des simples présentations du type « découverte de l'entreprise » ainsi que des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce projet de réglementation s'adresse à tout élève, étudiant suivant un cursus de formation supérieure français.

Il concerne :

- les périodes de formation en milieu professionnel prévues par le règlement intérieur de l'établissement d'enseignement et inscrits dans le processus de scolarité
- les stages effectués de façon volontaire par l'élève ou l'étudiant, même s'ils ne sont pas inscrits dans le règlement des études menant à l'obtention du diplôme recherché.

La qualité des stages varie aujourd'hui selon l'établissement de formation, l'entreprise dans laquelle le stage est effectué et les relations établies entre les deux.

Afin d'obtenir une meilleure qualité de stage, l'étudiant ne doit pas être livré à lui-même du début de la recherche jusqu'à la fin du stage. Responsable de son projet d'études comme de son projet professionnel, il doit néanmoins trouver auprès de l'administration universitaire ou scolaire, du corps enseignant et de l'entreprise d'accueil un encadrement propre à organiser et faciliter son stage. Cette aide dans l'élaboration et la conduite de son projet ne saurait se substituer à sa volonté.

L'avenir des entreprises réside aussi dans la formation des futurs jeunes diplômés.

Elles doivent en conséquence être soumises à une obligation d'accueil et de formation des stagiaires, sans abus, ni détournement de l'objectif pédagogique initial.

Le nombre de stagiaires accueillis simultanément doit être négocié dans les branches professionnelles selon une proportionnalité à l'effectif de l'entreprise (un stagiaire par tranche de 50 salariés par exemple).

Une telle réglementation nationale des stages doit garantir l'égalité de tous les étudiants en leur permettant d'accéder à des stages formateurs et qualifiants non soumis aux seuls intérêts des employeurs. Ainsi un droit au stage et un droit des stagiaires devraient donner lieu à des garanties législatives et conventionnelles efficaces.

Article 1

Recherche du stage

Pour les établissements et les formations qui comportent un stage obligatoire en cours de cursus ou en fin d'études, l'administration et les équipes pédagogiques doivent tenir à la disposition de tous les étudiants des propositions et des offres de stages. Ainsi sera garanti l'accès de chacun aux stages auxquels il a droit.

Un étudiant qui n'a pas trouvé de stage ne peut être pénalisé et doit, au contraire, être aidé par l'établissement.

Les entreprises doivent être tenues d'offrir un volume suffisant de stages permettant une liberté de choix aux étudiants.

Pour les établissements et les formations qui ne comportent pas de stage obligatoire en cours de cursus ou en fin d'études, l'étudiant qui prend l'initiative d'une recherche de stage pour parfaire sa formation, dispose des mêmes garanties d'accès au stage et des mêmes conditions d'accompagnement dans sa recherche.

Article 2

Contenu et objectif

Le stage doit avoir un objectif technique et pédagogique

Son contenu sera travaillé avec les étudiants et les enseignants en cours d'année.

Ce travail définira une trame pédagogique qui servira de référent pendant le stage.

L'établissement de formation devra indiquer le programme des connaissances et savoir-faire à acquérir pendant le stage, programme déterminé par les équipes pédagogiques et les étudiants en fonction du contenu des études préparées.

Le contenu et l'objectif du stage varient en fonction de sa situation dans le cursus: la finalité n'est pas la même selon que le stage se déroule en début (découverte de l'entreprise et de ses fonctions), en cours (précision d'une spécialisation, poids sur les choix d'options...) ou en fin de cursus (mise en oeuvre d'un apprentissage plus affirmé).

Article 3

Suivi pédagogique enseignant

Le suivi pédagogique doit être permanent et faire l'objet d'un temps distinct de celui passé dans l'entreprise.

Les modalités de ce temps de suivi seront discutées de façon tripartite avant le début de stage et inscrites dans la convention de stage.

Ce temps de suivi permettra de confronter la pratique dans l'entreprise avec le projet pédagogique.

Comprendre l'expérience professionnelle, la confronter, la questionner ne peut qu'accroître la maîtrise de son parcours universitaire et scolaire par le stagiaire.

l'enseignant moniteur devra se rendre dans l'entreprise pour examiner les conditions concrètes de déroulement du stage. Il devra rencontrer le tuteur. Un support écrit, type carnet de stage,

doit être remis à l'étudiant. Il contiendra le projet du stagiaire ainsi que le thème de son stage. Il devra permettre un échange régulier entre les enseignants responsables des stages et le tuteur du stagiaire.

Article 4 **Suivi pédagogique dans l'entreprise**

L'accueil du stagiaire doit être assuré par un salarié de l'entreprise.

Il sera la « personne ressource » pour le stagiaire, lui permettant de s'intégrer dans un collectif de travail et assurer la cohérence de son expérience professionnelle avec le thème et le projet pédagogique du stage. Il doit avoir une qualification au moins égale au travail prévu par la convention et être présent sur la majorité du temps du stage.

Il doit être volontaire pour assurer l'encadrement du stage.

Un mois au moins avant le début du stage et avant la signature de la convention, l'entreprise devra solliciter l'avis du Comité d'Entreprise, ou à défaut des Délégués du Personnel, sur la désignation des tuteurs, leur formation mais aussi sur les conditions d'accueil des stagiaires étudiants, les délais de carence et le nombre de stagiaires par entreprise. Cet avis sera annexé à la convention de stage.

Dans la mesure du possible, une rencontre quadripartite, étudiant, établissement d'enseignement, entreprise, salarié-tuteur, devra avoir lieu avant le début du stage.

Elle doit permettre une première connaissance des différents acteurs du stage et la signature de la convention de stage, après discussion des différents points entre les différents acteurs.

Avant le début du stage, le salarié tuteur ou maître de stage bénéficiera si besoin d'une formation lui permettant d'assurer le suivi pédagogique du stagiaire. Cette formation pourra être dispensée par l'établissement d'enseignement qui sollicite le stage.

Cette formation sera considérée comme du temps de travail effectif et se déroulera prioritairement sur le temps de travail. Le salarié tuteur sera rémunéré en conséquence et sa formation reconnue et validée. Les conditions d'accès à cette formation seront inscrites dans la convention de stage.

Durant toute la durée du stage, le salarié tuteur sera dégagé d'une partie de sa charge de travail afin d'avoir le temps d'informer et de former le jeune stagiaire au poste de travail ou à la tâche qui lui sera attribuée. Les conditions de détachement du salarié tuteur seront inscrites dans la convention de stage.

Article 5 **Validation**

Le stage, élément constitutif du diplôme, sera soumis à une validation sous la responsabilité de l'établissement de formation, après avis du tuteur de l'entreprise.

Article 6 **Evaluation**

Une évaluation du stage sera organisée avec le tuteur, l'étudiant et l'enseignant chargé du suivi du stage, afin d'améliorer les conditions de déroulement et les apports du stage. Cette évaluation est distincte de la validation. L'appréciation personnelle de l'étudiant stagiaire doit être demandée.

Article 7 **Convention de stage**

Chaque stage doit faire l'objet d'une convention écrite entre l'établissement de formation et l'entreprise. Cette convention devra expressément définir les conditions de déroulement du stage et désigner nominativement le tuteur.

Pour les stages effectués de façon volontaire par l'élève ou l'étudiant, même s'ils ne sont pas inscrits dans le règlement des études menant à l'obtention du diplôme recherché, l'établissement d'enseignement s'associera à cette convention.

Entre l'entreprise (x), domiciliée à (x), représentée par(x), agissant en qualité de (x).

L'établissement, l'école, représenté par (x), agissant en qualité de (x),

Mme, Mlle, Mr (x), domicilié(e) à (x),

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles l'entreprise (x) accueillera du // au // dans le cadre d'un :

- stage obligatoire de l'enseignement professionnel ou technologique
- stage non obligatoire, à l'initiative de l'étudiant

Mme, Mlle, Mr (nom, prénom), désigné ci-dessous par le stagiaire.

Article 2 : Contenus, moyens et objectifs pédagogiques

L'entreprise s'engage à accueillir le stagiaire dans les meilleures conditions. Elle doit indiquer la nature du travail à effectuer et les conditions d'accueil.

Dans tous les cas, le stage doit permettre une connaissance la plus large de l'entreprise. A cette fin, il doit comporter une rencontre avec les représentants du personnel.

L'objectif du stage est la mise en œuvre des connaissances acquises et l'approfondissement de celles-ci

Article 3 : Durée du stage

De nombreux stages, même obligatoires, ont lieu sur la période d'été, notamment lorsqu'ils sont effectués à l'étranger. Limiter les possibilités de stages à la période scolaire reviendrait à empêcher de nombreux étudiants d'effectuer leur stage à l'étranger. Des modalités de suivi spécifique doivent être déterminées dans ce cas, notamment grâce aux TIC, comme c'est déjà le cas pour le suivi des travaux de recherche qui s'effectuent souvent l'été.

Le stage ne saurait faire l'objet de renouvellement ou de prolongation par rapport à la durée prévue.

Le stagiaire peut prolonger son séjour en entreprise. Il bénéficie alors d'un contrat de travail et du statut complet de salarié.

Article 4 : Horaires

Les horaires ne sauraient dépasser la durée légale. Les horaires auxquels le stagiaire est soumis doivent être clairement indiqués dans la convention de stage.

Toute absence doit être signalée sans délai à l'entreprise et au centre de formation par le stagiaire.

Article 5 : Le tuteur

Pendant toute la durée de son stage, le stagiaire aura pour tuteur Mme, Mlle, Mr (x).

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune pendant la durée du stage.

Il assure la relation entre l'entreprise et le centre de formation et veille à l'atteinte des objectifs du stage. Le correspondant au sein du centre de formation est Mme, Mlle, Mr (x), (fonction, coordonnées).

Les conditions d'accès à la formation lui permettant d'assurer le suivi pédagogique et les conditions de détachement du tuteur seront clairement indiquées.

Le tuteur participe à l'évaluation du stage.

Article 6 : Statut du stagiaire et rémunération

Pendant toute la durée de son stage, le stagiaire conserve la qualité d'étudiant. En tant qu'étudiant-stagiaire-salarié, il bénéficie également de droits relatifs au statut de salarié.

Les stages doivent faire l'objet d'une contrepartie financière qui prendra en compte le niveau d'études, la durée du stage et la qualification, lesquels devront correspondre à la convention de stage.

Ainsi il sera appliqué une progression de la rémunération de 10 points de pourcentage du SMIC par mois de stage effectué.

La rémunération minimale garantie, dès le premier mois de stage sera de : 50% du SMIC.

Les déplacements donneront lieu à des indemnités de transport, de repas et de logement selon les besoins.

S'il est soumis à l'obligation durant le stage d'adopter une tenue vestimentaire soit auprès de la clientèle rencontrée, soit en raison de protocole de sécurité, le stagiaire perçoit une indemnité spécifique destinée à couvrir une partie des frais engagés, soit la fourniture des vêtements et protections individuels nécessaires à l'accomplissement des tâches demandées.

Article 7 : Protection sociale

Accidents de travail

Selon les cas :

Le centre de formation déclare qu'il couvre le stagiaire en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle. L'entreprise s'engage à prévenir dès qu'elle a connaissance de l'accident, Mme, Mr (x) (n° tél), le centre de formation étant responsable de la déclaration de l'accident.

Le centre de formation n'assurant pas la couverture au titre des accidents de travail, l'entreprise s'engage à verser les cotisations conformément à la réglementation en vigueur et à procéder à la déclaration nécessaire en cas d'accident.

Sécurité sociale

L'entreprise devra s'assurer de la visite médicale obligatoire.

Les cotisations patronales et salariales sont dues sur l'intégralité de la rémunération, aux taux habituels, que le risque d'accident de travail soit couvert ou non par l'établissement.

Article 8 : Règlement intérieur - Hygiène et sécurité

Le stagiaire doit se conformer aux horaires sus-visés et aux règles de discipline générale. Un exemplaire du règlement intérieur sera remis au stagiaire avant le début du stage.

Un plan de prévention assurant la sécurité du stagiaire et du salarié-tuteur, sera mise en place. Le CHSCT de l'entreprise sera consulté sur son élaboration.

Le stagiaire s'engage à respecter les consignes de sécurité qui lui sont communiqués par le tuteur ou tout autre salarié de l'entreprise sous le contrôle duquel il est amené à effectuer son stage.

Article 9 : Responsabilité civile

Selon les cas :

Le centre de formation déclare avoir souscrit une assurance en responsabilité civile pour couvrir l'ensemble des dommages qui pourraient être causés au stagiaire ou des dommages causés par lui à l'entreprise, à ses préposés ou à des tiers pendant le déroulement du stage.

L'entreprise souscrira une assurance en responsabilité civile pour les dommages causés au stagiaire ou les dommages causés par lui pendant le déroulement du stage.

Les garanties souscrites seront clairement explicitées ou un exemplaire du contrat remis à l'entreprise ou à l'établissement d'enseignement selon le cas.

Article 10 : Matériel mis à a disposition du stagiaire

Le stagiaire s'engage à prendre possession en début de stage, à utiliser à leur destination et en respectant les consignes qui lui sont donnés, le matériel suivant :...

L'entreprise s'engage à fournir du matériel en bon état de marche et répondant aux normes de sécurité.

L'éventuelle détérioration du matériel mis à disposition du stagiaire doit être couverte par l'assurance en responsabilité civile.

Ce matériel sera remis à l'entreprise le dernier jour du stage.

Article 11 : Utilisation d'un véhicule

En cas d'utilisation de véhicules de l'entreprise, on vérifiera que l'assurance couvre bien les stagiaires et pas seulement les salariés.

Article 12 : Modalités de suivi du stage

Les modalités du suivi pédagogique par l'enseignant et du suivi pédagogique de l'entreprise par le salarié-tuteur seront clairement définies.

Article 13 : Confidentialité

Le stagiaire et le centre de formation s'engagent à respecter la confidentialité des informations obtenues dans le cadre du présent stage et à ne diffuser aucun document ou informations sans l'accord express de l'entreprise.

Article 14 : Evaluation

Le stage donnera lieu à (compte-rendu, rapport...)

Article 15 : Litiges

Tout litige éventuel résultant de l'application de la présente convention sera soumis, si aucun accord amiable n'est trouvé, au tribunal compétent du siège de l'entreprise (ou de l'établissement d'enseignement, ou du domicile du stagiaire).

Article 16 : Consultation du CE - Voies de recours

Selon l'article L.934-4 du Code du Travail, l'entreprise s'engage à consulter le Comité d'Entreprise annuellement en « matière d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes ».

Ils devront, entre autre, vérifier que le recours à des stagiaires ne se substitue pas à l'emploi de salariés permanents.

Tout stage doit donner lieu à un rapport de stage qui doit être transmis aux élus du CE.

Le bilan social indique le nombre de stagiaires accueillis au cours de l'exercice visé, la durée de chaque stage, le tuteur référent et la rémunération versée et les tâches accomplies.

Le registre du personnel indique l'identité et l'âge des stagiaires, le service dans lequel ils sont affectés, la date de début et de fin du stage, l'organisme délivrant la convention de stage.

En cas de litiges, le stagiaire aura la possibilité de s'adresser aux responsables des institutions représentatives du personnel : délégués du personnels (DP), comités d'entreprise (CE), commissions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il alertera son établissement de formation qui aura la possibilité de dénoncer la convention et devra permettre à l'étudiant de compléter son stage dans une autre entreprise.

Il peut saisir l'inspection du travail.

Article 17 : Délai de carence

Un délai de carence au moins égal à la durée totale du stage, et de minimum trois mois devra être respecté à la fin de chaque période de formation.

Ce délai devra apparaître explicitement dans la convention de stage.