

« Les stages ne sont pas toujours des tremplins vers l'emploi »

Propos recueillis par Aurélie Djavadi, L'express, le mercredi 19/02/2014 à 18:37

Les stages ne sont pas forcément des atouts pour les étudiants. Alors qu'une proposition de loi visant à mieux les encadrer est étudiée à l'Assemblée nationale le 19 février, Dominique Glaymann, sociologue, coordinateur du Réseau d'études sur les stages et leur gouvernance, nous explique en quoi la question est beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît.

L'Assemblée nationale examine ce mercredi 19 février une proposition de loi pour mieux encadrer les stages, qui ne sont pas forcément une voie royale vers l'emploi.

Dans votre livre [Le Stage, formation ou exploitation](#), vous invitez à relativiser l'impact des stages sur l'emploi. Pourquoi ?

[Les stages peuvent aider](#) une partie des [jeunes à accéder à un travail](#). De là à les qualifier systématiquement de tremplins pour l'emploi, il y a une marge. Les enquêtes du [Céreq](#) (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) ou de la [CGE](#) (Conférence des grandes écoles) montrent que beaucoup de diplômés en poste ont effectué un ou plusieurs stages. Mais cela ne suffit pas à prouver le rôle que ces expériences ont joué dans leur insertion.

Le problème de l'emploi des jeunes résulte du [fonctionnement du marché de l'emploi](#) plus que de leur inexpérience. Il y a 30 ou 40 ans, le chômage n'avait pas cette ampleur alors qu'on ne faisait quasiment pas de stages, hormis dans certains métiers. Faire rimer stages et professionnalisation est tout à la fois excessif, dans la mesure où bien d'autres conditions entrent en jeu, et réducteur, puisqu'ils contribuent de différentes manières à la construction d'une qualification.

Parcours de chercheur

"Le travail est une activité humaine centrale. En tant que citoyen, j'ai toujours été intéressé par ce sujet", déclare [Dominique Glaymann](#). Il a d'ailleurs eu l'occasion d'en expérimenter différentes facettes dans son parcours vers la recherche. Son bac en poche, il travaille quelques années dans le secteur privé avant d'entamer une carrière d'instituteur. Dix ans plus tard, il passe un Capes de sciences économiques, enseigne dans le second degré puis à l'université, en parallèle d'un DEA en économie des ressources humaines. Mais c'est vers la sociologie qu'il se tourne pour sa thèse sur l'essor de l'intérim : "C'est la discipline la plus large dans le domaine des sciences sociales, elle permet de se référer à une grande diversité d'auteurs."

La définition du "bon stage" varie-t-elle selon les niveaux d'études ?

Entre un étudiant en troisième année de licence et un [ingénieur en fin d'études](#), les attentes sont bien entendu très différentes, mais on peut les rattacher à trois objectifs. Le stage complète tout d'abord la formation. Il permet de se confronter au terrain et soulève des questions qui viendront enrichir l'enseignement académique. Il a ensuite un rôle socialisateur, marquant l'entrée dans le monde des adultes et du travail. Enfin, il offre la possibilité d'enrichir son projet professionnel et de tisser un réseau utile pour de futures recherches d'emploi.

Les conditions propices à un stage de qualité sont-elles souvent réunies ? Disposez-vous de chiffres ?

Pour le moment, nous disposons de statistiques sur un seul aspect de la question, le tutorat en entreprise, dans le cadre d'une enquête que nous bouclons avec [l'Apec](#) (Association pour l'emploi des cadres). Il en ressort que [l'accompagnement des stagiaires sur le terrain](#) reste très artisanal. Les missions des tuteurs sont peu formalisées alors qu'il s'agit d'un élément clé dans la qualité d'un stage.

Du côté des universités, l'encadrement est aussi largement improvisé. S'il existe des services dédiés aux stages, leur travail se concentre sur la recherche de lieux d'accueil et la gestion des conventions. Au-delà de la rédaction de CV et de l'entraînement aux entretiens, il y aurait toute une préparation à faire en amont pour expliquer l'intérêt du stage et ses attentes.

La manière d'aborder un stage influence-t-elle sa qualité ?

Les étudiants ont souvent tendance à se comporter en salariés provisoires. Ils perdent le recul nécessaire à l'observation du monde du travail, qui fait partie de la dimension formatrice du stage. Ce défaut résulte de la manière dont on leur présente les enjeux des stages.

Comment juger les missions confiées en stage ?

C'est extrêmement compliqué. Il faut que l'étudiant ait de vrais objectifs et une certaine autonomie, sans que cela [outrepasse ce que l'on peut exiger d'un jeune en formation](#). Un travail purement répétitif n'apporte rien, si ce n'est de se confronter au monde du travail. Or la plupart des jeunes ont déjà des jobs étudiants.

Si la dimension formatrice est essentielle, le stage de fin d'études a-t-il un sens?

En effet, l'organisation de stages en fin de cursus pose question. S'ils sont pensés comme des périodes d'essai, pourquoi demande-t-on alors des rapports de stage ? La durée est un autre élément sur lequel il faudrait réfléchir. Au bout de trois ou quatre mois, le stagiaire est opérationnel. Si le stage dure plus longtemps, pourquoi ne lui donner [qu'une gratification pour un travail équivalent à celui d'un salarié](#)?

Dans quel cadre menez-vous ces recherches ?

La réflexion a commencé en 2005 avec un [groupe de collègues](#). Nous nous interrogeons sur notre rôle d'enseignants dans l'encadrement des stages. En tant que chercheurs préoccupés par les questions d'insertion, nous nous demandions aussi ce que recouvrait la multiplication des stages. Après un défrichage des rares études existantes, nous avons mené une série d'entretiens collectifs avec des étudiants de sciences humaines et de disciplines plus techniques à l'université, ainsi que les élèves d'une école de commerce. Il est apparu que les stages avaient bel et bien un intérêt, mais plus complexe que le discours tout fait sur l'insertion auquel on les réduit souvent.

http://www.lexpress.fr/emploi/formation/les-stages-ne-sont-pas-toujours-des-tremplins-vers-l-emploi_1322240.html

Insertion des diplômés : les grandes écoles gardent leur « avantage compétitif »

Le Monde, mardi [17 juin 2014](#)

Malgré un léger tassement des principaux indicateurs, les diplômés des grandes écoles restent relativement privilégiés dans leur accès à l'emploi.

Chaque année, les résultats d'insertion professionnelle des diplômés des grandes écoles sont suivis avec une grande attention. D'abord, parce que l'enquête réalisée par la Conférence des grandes écoles est, traditionnellement, l'une des plus importantes du genre (44.500 réponses "exploitables" cette année), et que ses données sont peu contestées. Ensuite, parce qu'elle constitue un bon indicateur de la situation du marché de l'emploi pour l'ensemble des jeunes diplômés, les résultats des grandes écoles ayant tendance à se répercuter en cascade sur ceux des autres filières.

Que montre l'édition 2014 de cette enquête ? Avant tout, une grande stabilité, tant dans les données chiffrées que dans les comportements des intéressés. Dans l'ensemble, on assiste à une légère dégradation des conditions d'accès à l'emploi. Le taux net d'emploi (part des actifs en emploi, rapportée à l'ensemble de la population active), tous publics confondus, recule faiblement pour la dernière promotion, passant de 81,5 % en 2013, à 80,5 % cette année ; il reste stable à un niveau élevé (93 %) pour la promotion précédente.

L'insertion s'est notamment détériorée pour les ingénieurs (15,9 % de ceux de la dernière promotion sont en recherche d'emploi, contre 13,3 % en 2013), alors qu'elle s'améliore pour les managers, dont le taux de recherche d'emploi baisse de 19,1 % à 16,1 %. Le délai de recherche d'emploi tend à s'allonger légèrement. La proportion de CDI perd également un point, à 75 % cette année.

Quant aux rémunérations, elles stagnent : le salaire annuel bruts moyen, primes incluses, n'évolue que très faiblement (35.544 euros, en France, pour la dernière promotion). En euros constants, la moyenne est passée d'environ 32600 euros en 2008 à 31.400 euros aujourd'hui, soit un recul de l'ordre de 1200 euros. Rien de vraiment surprenant, donc : la conjoncture économique morose ne laissait pas présager de meilleurs résultats.

Rien d'alarmant non plus : sur le marché de l'emploi, les diplômés des grandes écoles conservent leur "avantage compétitif". Moins affectés que leurs homologues des autres filières par les difficultés d'insertion, ils continuent de faire figure de "privilégiés" par rapport à la grande majorité des jeunes, dans cette période difficile.

D'autant que, face aux difficultés, plusieurs solutions "alternatives" s'offrent à eux. *"On assiste à un frémissement de la création d'entreprise chez les jeunes diplômés"*, note ainsi Bernard Ramanantsoa, directeur général d'HEC et président de la "commission aval" de la CGE. Le taux de diplômés créateurs grimpe ainsi de 0,6 % à 0,8 % soit tout de même 33 % de hausse en un an. Autre solution, l'emploi à l'étranger : la Grande-Bretagne, la Suisse, l'Allemagne et même la Chine captent désormais une part significative des diplômés des grandes écoles.

En revanche, les petites entreprises ne profitent guère des tensions sur le marché de l'emploi, même si 25 % des diplômés débutent leur carrière dans une entreprise de moins de 100 salariés.

Les femmes toujours moins égales que les hommes...

Un point noir, en particulier, perdure : les inégalités hommes/femmes. *"Les indicateurs d'insertion des femmes sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes et présentent des écarts comparables à ceux observés les années précédentes"*, observe la CGE. Que ce soit sur le taux d'emploi et plus encore sur les rémunérations (à la louche, les hommes continuent de percevoir 6 à 8 % de plus que les femmes), rien ne bouge vraiment. Ni l'action des associations, ni les événements comme la "Journée de la femme" ne changent le cours des choses : sur ce plan, la société française semble figée.

Stabilité également du point de vue des secteurs qui recrutent : les banques (et les compagnies d'assurance), l'audit-conseil ou les technologies de l'information continuent de figurer parmi les principaux débouchés pour les jeunes diplômés.

Enfin, le stage de fin d'études reste le principal vecteur d'accès à l'emploi : 33,4 % des diplômés y ont eu recours pour décrocher leur premier poste - très loin devant tous les autres moyens. Ce qui explique les réticences de la CGE devant la récente réforme des stages : *"Il faut maintenir une grande flexibilité, afin de ne pas compliquer l'accès à l'emploi des jeunes diplômés"*, plaide Philippe Jamet, le président de la CGE. Entre la nécessaire lutte contre les abus de certaines entreprises en matière de stages et le souci de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, la marge de manoeuvre est étroite.

<http://focuscampus.blog.lemonde.fr/2014/06/17/insertion-des-diplomes-les-grandes-ecoles-gardent-leur-avantage-competitif/>

La loi sur les stages menace-t-elle l'emploi des diplômés de grandes écoles ?

[Question d'éducation](#) par Emmanuel Davidenkoff, France Info, mercredi 18 juin 2014

La nouvelle loi sur les stages menace-t-elle l'insertion professionnelle des diplômés de grandes écoles de commerce et d'ingénieurs ? C'est ce que craint la Conférence des grandes écoles, qui vient de rendre publics les résultats de son enquête annuelle sur l'emploi.

Pour en savoir plus :

- [l'enquête insertion 2014 de la Conférence des grandes écoles](#) (CGE)
- un [article des Echos](#) sur l'enquête d'insertion 2014 de la CGE

"« *Les employeurs ne font pas de cadeau* », soulignait ce mardi le directeur général d'HEC Paris, Bernard Ramanantsoa, en présentant l'enquête annuelle de la Conférence des grandes écoles (CGE) sur l'insertion des jeunes diplômés (voir document ci-dessous). Ceux qui sont sortis des grandes écoles en 2013 perçoivent ainsi, dans l'ensemble, une rémunération de 36.650 euros (salaire brut annuel moyen avec primes pour un travail en France) alors qu'un an plus tôt ceux de la promotion 2012 touchaient 37.083 euros" [Lire la suite](#)

- une [interview du président de la CGE](#) à propos de la loi sur les stages sur educpros. "Dire que nous sommes inquiets est un euphémisme. **Nous craignons que cette mesure ait un effet dissuasif à l'égard des entreprises et en particulier des TPE**, qui constituent des lieux d'accueil pour les étudiants de nos écoles.

Est-il préférable de placer trois stagiaires avec un porteur de projets qui leur consacre tout son temps dans une start-up incubée au sein de l'école ou de diluer trois stagiaires dans un service de 100 personnes ? Je ne saurais le dire. Je ne peux pas réduire ma réponse à une approche quantitative, un quota, au risque d'aboutir à un système à n indicateurs. C'est ce que j'appelle **une usine à gaz.** [Lire la suite.](#)

Philippe Jamet (CGE) : "*La loi sur les stages ne prend pas en compte la diversité des formations*"

Propos recueillis par Marie-Anne Nourry, 04.03.2014 à 16h58, mis à jour 18.06.2014 à 13h51

La proposition de loi relative au développement et à l'encadrement des stages a été adoptée à l'Assemblée nationale le 24 février 2014. Au grand dam de la Conférence des grandes écoles. Si cette dernière soutient les efforts en faveur de la qualité des stages, elle s'inquiète de la portée dissuasive de certaines mesures sur l'accueil des étudiants en entreprise. Entretien avec son président, Philippe Jamet.

La mise en place d'un quota de stagiaires dans les entreprises semble vous inquiéter. Pourquoi ?

Dire que nous sommes inquiets est un euphémisme. **Nous craignons que cette mesure ait un effet dissuasif à l'égard des entreprises et en particulier des TPE**, qui constituent des lieux d'accueil pour les étudiants de nos écoles.

Est-il préférable de placer trois stagiaires avec un porteur de projets qui leur consacre tout son temps dans une start-up incubée au sein de l'école ou de diluer trois stagiaires dans un service de 100 personnes ? Je ne saurais le dire. Je ne peux pas réduire ma réponse à une approche quantitative, un quota, au risque d'aboutir à un système à n indicateurs. C'est ce que j'appelle **une usine à gaz.**

Vous dénoncez également le plafonnement à six mois de la durée des stages, sans possibilité de déroger...

Les stages durent en général six mois, avec une exception pour le stage de fin d'études qui dépasse parfois d'un mois ou deux la durée habituelle, pour des questions pédagogiques. **Nous avons besoin d'un peu de souplesse.** C'est comme si l'on disait que les thèses devaient durer deux ou trois ans maximum ! Nous sommes également préoccupés par l'année de césure, très répandue dans nos écoles et qui va être fortement impactée par la loi.

Geneviève Fioraso explique que la loi vise à améliorer la qualité et les conditions de stage. Les étudiants des grandes écoles ne sont-ils pas eux aussi concernés par ces préoccupations ?

Le stage café-photocopie ne concerne pas le supérieur. Notre pédagogie est par définition professionnalisante, et il n'est pas dans l'intérêt d'une école de valider un stage qui ne remplit pas cet objectif. Concernant les conditions, les étudiants ont souvent le choix entre plusieurs stages. Ils ne sont pas dans une position de faiblesse. J'en veux pour preuve que le niveau de gratification est supérieur au niveau standard de 436,05 €. **En moyenne, les stagiaires perçoivent entre 1.000 et 1.500 €.**

Si une dérive survient, c'est à la frontière entre stage et CDD. Le principe du stage est d'être le plus proche possible d'une situation professionnelle, et la limite est parfois difficile à tracer. Il incombe aux écoles d'être vigilantes, et je n'ai pas connaissance de situation où des étudiants sont maintenus en stage alors qu'ils pourraient être embauchés. Au contraire, beaucoup d'étudiants sont embauchés avant d'obtenir leur diplôme.

La solution n'est pas une thérapie générale, c'est du cas par cas.

Et que pensez-vous de l'évolution du statut de stagiaire ?

Je pense qu'**il est insidieux d'assimiler le statut de stagiaire au statut de salarié**. Le stagiaire est d'abord un étudiant, et son statut doit être réglé en fonction de cette situation pédagogique. Comptabiliser les stagiaires parmi les salariés déboucherait sur des absurdités : obliger un stagiaire à prendre des congés au cours des six mois de stage alors qu'un salarié n'en a pas la première année, par exemple.

Alors, que préconisez-vous pour améliorer les stages ?

Nous sommes favorables à une approche par branche et à l'idée d'instaurer un dialogue avec celles qui connaissent des dérives pour développer des mesures spécifiques. La solution n'est pas une thérapie générale, c'est du cas par cas. Il convient aussi d'adapter les mesures selon le niveau d'études. En master, on peut faire confiance aux acteurs, entreprises et écoles, depuis la loi Cherpion de 2011 qui a interdit les inscriptions de complaisance. En revanche, un cahier des charges plus encadré aurait du sens en licence. Il y a une telle quantité d'étudiants et de projets que le suivi qualitatif me semble problématique. Au moment de l'accréditation des formations, les auditeurs devraient peut-être regarder les stages de plus près, pour ainsi instaurer une assurance-qualité.

Ce n'est pas le principe de la loi qui nous pose problème, au contraire, c'est son côté globalisant qui ne tient pas compte de la diversité des formations. Si l'on n'y prend pas garde, la loi risque d'impacter plus négativement ce qui fonctionne que positivement ce qui ne fonctionne pas...

Source : <http://www.letudiant.fr>

Stages : ce que la loi va changer en 8 points clés

Par [Ludwig Gallet](#) publié le 26/06/2014 à 16:26, mis à jour le 08/08/2014 à 23:48

La loi relative au développement et à l'encadrement des stages adoptée au Parlement le 26 juin est parue au JO ce 11 juillet 2014. Un texte qui ouvre de nouveaux droits aux stagiaires.



Illustration : Gilles Rapaport

Principale disposition de la loi du 10 juillet 2014 relative au développement et à l'encadrement des stages : l'augmentation de la rémunération des stagiaires à compter du 1er septembre 2015.

Chaque année, ce sont 1,2 million d'étudiants qui découvrent le monde de l'entreprise par le biais d'un stage. L'organisme d'accueil, qui prend en charge l'étudiant, doit alors se soumettre à un certain nombre de règles, que la loi relative au [développement et à l'encadrement des stages](#) est venue en partie modifier. L'enjeu de ce texte vise également à [la simplification du droit](#) puisque toutes les dispositions relatives au stagiaire ont été refondues dans le seul code de l'éducation.

Le 24 février 2014, l'ensemble de la gauche s'était unie pour voter de concert en première lecture à l'Assemblée nationale, avant d'être amendé par les sénateurs le 7 mai dernier. [Le texte adopté ce 26 juin](#) et publié le 11 juillet 2014 est issu du compromis trouvé entre députés et sénateurs. Une ultime retouche a été apportée par un amendement gouvernemental accordant aux employeurs du monde agricole (maisons familiales rurales), une dérogation à l'obligation d'indemniser des stages supérieurs à deux mois, sans attendre septembre 2015. Le point sur les changements à venir.

1. Fin des stages de plus de six mois

La loi vise à encadrer davantage la durée maximale d'un stage effectué par un étudiant dans une seule et même entreprise. Jusqu'à présent, [l'article L612-9](#) du code de l'éducation fixait une limite de six mois, avec des exceptions. En effet, il restait possible de déroger à ce plafond dans deux cas bien précis :

- Lorsque le stagiaire interrompait momentanément sa formation pour exercer une activité visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation (ex : année de césure),
- Pour les stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Pendant les deux années qui suivront la promulgation de la loi, un décret viendra lister les cas pouvant justifier la présence d'un stagiaire pendant plus de six mois. Ensuite, **il ne sera plus possible pour un étudiant de rester plus de six mois** en stage au sein d'une même entreprise. Ce que Geneviève Fioraso, ministre de l'enseignement supérieur, a justifié devant les députés. "Si le stage est un volet de la formation, alors rien ne justifie qu'il dure plus de six mois car, au-delà de cette durée, sa pertinence pédagogique n'est pas démontrée. Dans certaines formations, les stages longs freinent le développement de l'alternance, dont la pédagogie est adaptée au temps plus long et le statut plus protecteur. Je souhaite d'ailleurs le doublement de l'alternance dans l'enseignement supérieur à l'horizon 2020."

2. Hausse de la gratification

La question de la gratification des stages avait déjà été abordée dans le cadre de la loi Cherpion de 2011. À l'époque, la gratification des stagiaires avait été rendue obligatoire pour les stages de plus de deux mois. Montant : 436,05 euros.

Les sénateurs ont modifié en profondeur cette législation. En augmentant dans un premier la rémunération minimale due aux stagiaires, à 523,26 euros, soit 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, contre 12,5% aujourd'hui. Mais encore, les députés ont souhaité s'attaquer aux abus de certaines entreprises qui ne gratifiaient leurs stagiaires qu'à partir du troisième mois de stage. Ils ont donc décidé de lever toute ambiguïté en rendant obligatoire l'indemnisation des stagiaires qui restent plus d'un mois dans l'entreprise. Un décret pourra cependant fixer les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'abaissement de cette disposition, dans le cadre de formations dispensées dans le milieu rural et agricole.

>> *Lire aussi:* [Le Sénat vote une hausse des indemnités des stagiaires](#)

3. Tickets-restaurant et frais de transport

Les députés, en première lecture, ont adopté un amendement PS donnant accès au stagiaire aux titres-repas ou au restaurant d'entreprise. Cela signifie que si une entreprise dispose d'un restaurant, elle devra en assurer l'accès au stagiaire. À défaut, **l'étudiant devra avoir droit aux tickets-restaurant**, à la seule condition que l'entreprise y a effectivement recours pour ses employés. La participation patronale des titres restaurant ne peut dans ce cas être déduits de la gratification du stagiaire.

Il est à noter sur ce point que les titres restaurant sont pour l'employeur exonérés de cotisations patronales, sous deux conditions :

- 1/ La contribution patronale doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre.
- 2/ Cette cotisation ne doit pas dépasser 5,33 € en 2014.

La même logique prévaut pour la prise en charge des frais de transport. L'employeur sera désormais tenu de **prendre en charge une part du prix des titres d'abonnements** souscrits par le stagiaire pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et l'organisme d'accueil. Les conditions devront être fixées là encore par décret.

4. Limiter le recours aux stagiaires

Pour lutter contre le recours abusif de stagiaires dans l'entreprise, la loi prévoit de limiter le nombre de stagiaires dans l'entreprise. Ce plafonnement sera fixé par décret en Conseil d'État. Au cours des discussions, Geneviève Fioraso a été interrogée sur cette limitation. La ministre a fait savoir que celle-ci devrait s'établir **sur la base d'un quota d'environ 10%** du personnel de l'entreprise. Un nombre fixe de stagiaires devrait être établi pour les petites structures, afin de prendre en compte leurs spécificités.

Comme la loi le prévoyait actuellement, tout stagiaire devra être placé **sous l'encadrement d'un tuteur**. Ses tâches pourront être établies sur la base d'un accord d'entreprise. Pour éviter là encore tout abus, un décret sera là encore publié afin de limiter le nombre maximal d'étudiants pouvant être pris en charge par un seul et même tuteur.

Des offres de stage bien différenciées

Les sénateurs sont venus apporter une nouvelle disposition, portant sur le recrutement des stagiaires. Désormais, les entreprises qui publient des offres de stage sur Internet devront les "distinguer des offres d'emploi" qu'elles propose" et s'assurer de leur "référencement spécifique" dans leurs outils de recherche".

5. Conditions de travail

L'employeur devra s'assurer que le stagiaire bénéficie des mêmes règles que les employés s'agissant de leur présence dans l'entreprise. Cette disposition vaut aussi bien pour le travail de nuit que pour le repos quotidien, hebdomadaire et les jours fériés. Dans une logique similaire, son temps de présence dans l'entreprise ne peut excéder celui des employés. La loi mentionnera clairement l'interdiction pour lui **d'effectuer des "tâches dangereuses"** dans le cadre de son stage.

Pour les stages d'une durée supérieure à deux mois, la convention de stage de l'étudiant devra prévoir **la possibilité de congés et d'autorisations d'absence** au bénéfice du stagiaire.

6. Plus de contrôles de l'inspection du travail

La loi renforce les prérogatives des inspecteurs du travail pour le cas des stagiaires. Une procédure de sanctions spéciales a ainsi été consacrée dans le cas de manquements avérés de l'organisme d'accueil. Ainsi, l'autorité administrative pourra prononcer **une amende de 2000 euros** par stagiaire concerné par les manquements, et de **4000 euros maximum** en cas de réitération dans un délai d'un an. L'inspecteur du travail se trouve par ailleurs habilité à informer le stagiaire, son établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil en cas de manquement.

Sur le volet de la justice, si le tribunal des prud'hommes se retrouve saisi d'une demande de requalification d'une convention de stage en contrat de travail, il devra statuer dans un délai d'un mois.

7. Inscription du stagiaire dans le registre du personnel

Les stagiaires devront aussi être intégrés dans le registre unique du personnel de l'entreprise, mais dans une partie spécifique. La loi Cherpion avait acté la mise en place d'un dispositif légèrement distinct, prévoyant l'inscription des stagiaires dans un registre dédié, indépendant de celui des employés. Cette disposition n'avait toutefois pas été rendue obligatoire car l'ancienne majorité n'a jamais publié le décret d'application.

Cette disposition, là encore, vise à rendre plus transparent le recours aux stagiaires, et à faciliter la détection d'éventuels abus de la part d'employeurs.

8. Responsabilité accrue en cas d'accident du travail

L'Assemblée a également adopté un amendement du député Denys Robiliard afin de responsabiliser davantage l'organisme d'accueil en cas d'accident du travail, en cas de faute inexcusable de l'entreprise. Jusqu'à présent, l'organisme de formation devait supporter la réparation du préjudice subi par le stagiaire en cas d'accident du travail. L'établissement ne disposait d'aucun moyen de se retourner contre l'organisme d'accueil. L'article 7 de [L'article 7 de la loi](#) introduit la possibilité d'une action récursoire en faveur de l'établissement d'enseignement. Il pourra donc désormais se retourner contre l'entreprise en cas de faute inexcusable de sa part.

En savoir plus sur : <http://lentreprise.lexpress.fr>

Les entreprises qui ne forment pas vont le payer (cher)

Dominique Perez, L'Express, le D. 19/10/2014 à 21:00, mis à jour le L. 20/10/2014 à 10:55

Certains experts tirent la sonnette d'alarme : une mauvaise lecture de la nouvelle loi sur la formation pourrait pénaliser les entreprises.

Selon la loi sur la formation professionnelle, les entreprises de plus de 50 salariés qui ne mettront rien en place pour veiller à la formation de leurs salariés seront contraintes de le payer en espèces sonnantes et trébuchantes.

L'[entretien professionnel](#), totalement rénové, est la pierre angulaire des nouvelles obligations des entreprises vis-à-vis de leurs salariés, et devra focaliser l'attention de PME qui l'avaient mis en place de manière plus ou moins formelle... et pas toujours suivies d'effet. Organisé tous les deux ans, il devra obligatoirement être suivi d'actes, dont trois ont été définis par la loi: avoir permis au salarié d'avoir suivi au moins une action de [formation](#), ou d'avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, ou d'avoir acquis des éléments de certifications (formation, [validation des acquis de l'expérience](#)).

L'entreprise doit donc, en plus d'organiser l'entretien professionnel, avoir proposé au salarié deux de ses trois actions, qui devront être obligatoirement mises en place au cours de ses six ans de présence.

Que se passe-t-il en cas de non respect de ces obligations ?

Les "sanctions", précisées par le [décret du 2 octobre 2014](#) se traduisent comme un bonus d'heures pour le salarié. Si ce dernier n'a pas eu d'entretiens professionnels tous les deux ans et n'a pas bénéficié d'une formation, 100 heures de formation viendront créditer son [compte personnel de formation \(CPF\)](#) s'il travaille à plein temps, et 130 heures s'il est à temps partiel. L'entreprise devra déclarer chaque année à l'OPCA la liste des salariés concernés par cet abondement et le nombre d'heures de formation qui leur seront créditées. Et payer 30 euros par heure de formation.

Un nouvel impôt ?

"3000 euros pour un salarié à plein temps et 3900 euros pour un salarié à temps partiel, c'est énorme", relève Marc Dennery, directeur associé de C-Campus, cabinet conseil spécialisé en ressources humaines. D'autant qu'en cas de non déclaration, et de contrôle, ce montant sera doublé de 100 % et versé au Trésor Public. Si le contrôleur juge les formations insuffisantes ou inexistantes, les pénalités seront très dures à supporter. Pour les grandes entreprises, la somme est certes importante mais peut être gérable, mais pour des petites entreprises, qui comprennent des salariés avec des rémunérations équivalentes au [Smic](#), cela représente quand même trois mois de salaire..."

Les actions de formation, non détaillées dans la loi et susceptibles d'être retenues devraient faire référence à la définition donnée par l'article L6313-1 du [code du travail](#), modifié le 4 août 2014, mais qui laisse encore une part d'interprétation : "la durée des formations concernées n'est pas précisée", souligne Marc Dennery.

Un devoir de former de plus en plus prégnant

Inscrite très clairement dans la loi, l'obligation de recueillir les besoins des salariés et de les former sous peine de sanctions n'est cependant pas nouvelle.

La [cour de cassation](#) s'est fondée à plusieurs reprises sur le même article du code du travail, qui stipule notamment : "L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations." Existera désormais, en plus du risque de voir le salarié se retourner contre l'entreprise pour ne pas avoir veillé à son "employabilité", le contrôle possible, donc, des pouvoirs publics. Deux bonnes raisons de se pencher sur le sujet.

Source : <http://lentreprise.lexpress.fr>