

Vous êtes une **entreprise** et vous vous apprêtez à accueillir un étudiant en stage

Le stage d'un étudiant dans votre entreprise s'inscrit dans un projet pédagogique. Il a donc essentiellement pour finalité de :

- permettre la mise en pratique des connaissances de l'étudiant en milieu professionnel ;
- faciliter le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise.

En aucun cas le stage ne peut être assimilé à un emploi.

S'agissant du recrutement des stagiaires, la discrimination, directe ou indirecte, dans le cadre d'une procédure d'accès à un stage, est interdite.

[Annexe 5](#)

Dans certaines situations, le recours à un stagiaire peut amener le juge à requalifier le stage en contrat de travail malgré l'existence d'une convention.

[Annexe 6.](#)

Quelques conseils pratiques



Que faire avant de procéder à l'accueil d'un étudiant ?

En interne, il convient de :

- détecter les besoins et les possibilités de tous les services de votre entreprise ;
- préparer le personnel destiné à accueillir un étudiant ;
- prévoir, autant que faire se peut, des modalités d'accueil pour favoriser l'insertion du stagiaire ;
- nommer un responsable de stage qui l'encadrera, le guidera dans l'entreprise et travaillera en collaboration avec un enseignant dans la conduite du stage ;
- valoriser le rôle du responsable de stage qui doit être volontaire pour cette mission et avoir le goût et les capacités à transmettre ses connaissances.

Avec l'étudiant et l'établissement d'enseignement supérieur, il faut :

- définir un projet de stage et en préciser les objectifs et le contenu, au terme d'une concertation entre un enseignant de l'établissement d'enseignement supérieur dont relève le stagiaire, un représentant de votre entreprise et l'étudiant ;
- élaborer une convention qui formalisera ce projet de stage et sera signée par l'établissement, l'entreprise et le stagiaire ;
- préciser la durée du stage qui figurera explicitement dans la convention.

Si vous souhaitez déposer des offres de stages

- préciser la durée



À l'issue du stage ?

Vos missions principales seront l'évaluation et le conseil à l'étudiant.

L'évaluation

Sachez que l'activité du stagiaire doit faire l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage dans votre entreprise et dans l'établissement d'enseignement supérieur.

Les modalités concrètes de cette évaluation sont mentionnées dans la convention qui a été signée par votre entreprise, l'établissement et l'étudiant.

L'appréciation portée par le responsable de stage est jointe à celle de l'enseignant dans une "fiche évaluation" qui, avec la convention, constitue le "dossier de stage" conservé par l'établissement d'enseignement.

En tant que signataire de la convention, vous serez invité à formuler auprès de l'établissement une appréciation de la qualité du stage lui-même.

N'oubliez pas de rédiger une **attestation de stage** décrivant les missions effectuées par l'étudiant stagiaire dans votre entreprise. Cette attestation pourra accompagner les futurs CV de l'étudiant.

Le conseil

À travers le stage, vous aidez l'étudiant à élaborer un projet professionnel et vous apportez une meilleure connaissance du monde de l'entreprise : vous pouvez le conseiller utilement à l'issue de la période de formation.

Attention ! Tout stage doit donner lieu à la signature d'une convention entre l'étudiant, l'entreprise et son établissement d'enseignement.

(cf. Article 9 loi "[Égalité des chances](#)" - annexe 2)

De votre point de vue d'entreprise

Quels sont les points essentiels auxquels il faut prêter attention ?

Convention type

Extrait de la charte

"La convention précise les engagements et les responsabilités de l'établissement d'enseignement, de l'entreprise et de l'étudiant."

→ I Les parties

Sachez que des [dispositions spécifiques - annexe 3](#) s'appliquent aux jeunes stagiaires mineurs.

→ II Le projet pédagogique et le contenu du stage

1. Le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage

Extrait de la charte

"La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors le stage

- permet la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel ;
 - facilite le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise.
- Le stage ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi."

Vous devez veiller à ce que les objectifs du stage dans votre entreprise s'intègrent dans le projet de formation qui articule connaissances et compétences acquises de l'étudiant et celles qu'il doit acquérir pendant le stage. Prenez une part active dans la construction du projet de stage, en relation avec l'équipe pédagogique de l'établissement d'enseignement supérieur et l'étudiant.

2. Contenu du stage, activités confiées au stagiaire

Le projet d'activité, le contexte, les objectifs pédagogiques sont explicités ici.

→ III Modalités du stage

1. Déroulement (dont l'organisation du temps)

Vous devez préalablement définir et faire figurer dans la convention de stage les jours, la durée et les horaires de présence du stagiaire dans l'entreprise.

2. Cas particuliers (travail de nuit, lors des dimanches ou des jours fériés)

Dans le cas où l'activité du stagiaire implique un travail de nuit, le dimanche ou des jours fériés, vous devez obligatoirement le préciser à l'étudiant et le mentionner dans la convention de stage.

3. Durée et dates de stage (en fonction des dispositions législatives et des dispositions réglementaires applicables au cursus suivi, des objectifs du stage, et de la logique des enseignements)

Extrait de la charte

"La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise. L'étudiant en est tenu informé. La durée du stage figure explicitement dans la convention de stage."

Dans cette rubrique, doit figurer la durée du stage proposé à l'étudiant. Cette durée est déterminée par votre entreprise et l'établissement d'enseignement. Si le stage est d'une durée supérieure à trois mois, sa gratification est obligatoire. Afin de connaître le montant minimum de cette gratification, référez-vous à la convention collective applicable à votre entreprise ou au [décret - annexe 4](#).

Une éventuelle prolongation, si elle est nécessaire pour la finalisation du stage, peut être décidée avec l'accord de l'étudiant et de l'établissement d'enseignement et doit faire l'objet d'un avenant à la convention de stage. Sachez que la prolongation doit demeurer dans les limites de l'année universitaire.

Attention ! Les "stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois". Cf. article 9 de la loi "[égalité des chances](#)" - [annexe 2](#)

4. Accueil et encadrement, noms et fonctions des responsables du stage :

- au sein de l'établissement d'enseignement supérieur
- au sein de l'entreprise

Extrait de la charte

"Tout stage fait l'objet d'un double encadrement par :
- un enseignant de l'établissement ;
- un membre de l'entreprise.

L'enseignant et le membre de l'entreprise travaillent en collaboration, sont informés et s'informent de l'état d'avancement du stage et des difficultés éventuelles.

Le responsable du stage au sein de l'établissement d'enseignement est le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage, selon les principes de la présente charte. Leurs institutions respectives reconnaissent la nécessité de leur investissement, notamment en temps, consacré à l'encadrement."

N'oubliez pas que tout stage doit faire l'objet d'un double encadrement par un membre ou un groupe de personnes de votre entreprise et un enseignant de l'établissement.

5. Gratification et avantages en nature (en fonction des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des conventions de branches ou des accords professionnels étendus)

Vous devez indiquer ici le montant de la gratification et les modalités de son versement et, s'il y a lieu, les avantages en nature et en espèces et les modalités de remboursement de frais (transport, restauration, etc...)

Vous souhaitez accueillir un stagiaire pour une durée supérieure à trois mois : des dispositions particulières s'appliquent. [Application de l'article 9 - annexe 2](#)

6. Protection sociale, responsabilité civile

Seuls sont autorisés les stages conventionnés et tous les stages sont soumis au même régime d'assujettissement, qu'ils soient ou non obligatoires.

Les sommes que vous versez au stagiaire ne donnent pas lieu à assujettissement dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (12,5 % de 19 € en 2006 soit 2,375 €), c'est à dire 360 € par mois en 2006, dans le cas où la durée de présence du stagiaire est égale à la durée légale du travail (article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 10 de la loi n° 2006-296 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, et article D. 242-2-1 du même code, inséré par le décret n° 2006-757 du 29 juin 2006).

Il s'agit d'une franchise de cotisations et de contributions de sécurité sociale (sont concernées les cotisations de sécurité sociale mais aussi la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), la cotisation logement FNAL, le versement transport).

Ainsi, lorsque la gratification mensuelle du stagiaire, dont le temps de présence est égal à la durée légale du travail, est inférieure ou égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, aucune cotisation ni aucune contribution de sécurité sociale n'est due, ni par vous, ni par le stagiaire, et s'agissant des gratifications supérieures à ce seuil, les cotisations et contributions de sécurité sociale (mentionnées ci-dessus) sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. En revanche, les cotisations complémentaires (assurance chômage et retraite complémentaire) ne sont jamais dues.

Ce seuil de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage. Ainsi, par exemple, la gratification versée à un stagiaire présent 3 jours sur 5 dans l'entreprise, sera exonérée de cotisations et contributions sociales à hauteur de 216 € (360 x 3/5). Par ailleurs, votre participation au financement des tickets restaurants attribués au stagiaire doit notamment être prise en compte dans l'appréciation de ce seuil.

Le stagiaire conventionné bénéficie d'une protection accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque la gratification versée est supérieure à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, les obligations de l'employeur vous incombent, notamment l'affiliation des stagiaires, le paiement des cotisations afférentes à cette protection pour la partie de la gratification supérieure à 12,5 % du plafond et la déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles auprès de la caisse primaire d'assurance maladie du lieu de résidence du stagiaire, en application de la législation sur les accidents du travail et les maladies

professionnelles. (article R. 412-4-I du code de la sécurité sociale, modifié par décret n° 2006-1627 du 18-12-2006, pris en application de l'article L. 412-8 modifié). L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Le taux applicable est le taux habituel de votre entreprise. Pour davantage d'explications, vous pouvez consulter l'[annexe 7](#) sur les avantages en nature et l'[annexe 8](#) sur la protection sociale du stagiaire.

7. Discipline, confidentialité (règlement intérieur de l'entreprise et ses règles de confidentialité)

Du fait de leur présence dans l'entreprise, les stagiaires doivent respecter les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline générale (accès à l'entreprise, utilisation du matériel et des moyens de communication, confidentialité). En revanche, les dispositions relatives à la procédure disciplinaire et aux sanctions ne leur sont pas applicables..

8. Absence

Les règles à respecter en cas d'absence sont à définir d'un commun accord dans cette rubrique (préciser notamment les absences pour examens).

9. Interruption, rupture

Les raisons d'interruption ou de rupture doivent être examinées à la lecture des engagements des parties.
En cas de difficulté dans le déroulement du stage, alertez le plus rapidement possible le service des stages de l'établissement ou l'enseignant responsable afin de tenter de résoudre à l'amiable le problème.

→ IV Évaluation du stage

Extrait de la charte

"A - Évaluation du stagiaire

L'activité du stagiaire fait l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage. Chaque établissement d'enseignement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention.

L'évaluation est portée dans une "fiche d'évaluation" qui, avec la convention, constitue le "dossier de stage". Ce dossier de stage est conservé par l'établissement d'enseignement.

B - Évaluation du stage

Les signataires de la convention sont invités à formuler une appréciation de la qualité du stage."

Précisez ici les modalités concrètes d'évaluation (ex : critères sur lesquels portera l'appréciation du stage).

Transmettre à l'établissement votre "fiche d'évaluation" de l'étudiant stagiaire.

Extrait de la charte : engagement des parties



L'étudiant vis-à-vis de l'entreprise

L'étudiant s'engage à :

- ✱ réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- ✱ respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- ✱ respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- ✱ rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus ; ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).



L'entreprise vis-à-vis de l'étudiant

L'entreprise s'engage à :

- ✱ proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- ✱ accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- ✱ désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller sur son projet professionnel ;
- ✱ rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.



L'établissement d'enseignement supérieur vis-à-vis de l'étudiant

L'établissement d'enseignement s'engage à :

- ✱ définir les objectifs du stage et s'assurer que le stage proposé y répond ;
- ✱ accompagner l'étudiant dans la recherche de stage ;
- ✱ préparer l'étudiant au stage ;

- ✱ assurer le suivi de l'étudiant pendant la durée de son stage, en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage ; mettre à la disposition de ce dernier les outils nécessaires à l'appréciation de la qualité du stage par l'étudiant ;
- ✱ pour les formations supérieures qui l'exigent, le guider et le conseiller dans la réalisation de son rapport de stage ou de son mémoire et organiser la soutenance en permettant à un représentant de l'entreprise d'y participer.



L'entreprise et l'établissement d'enseignement

L'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur veillent à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respectent par ailleurs leurs règles respectives de confidentialité et de déontologie.



L'étudiant vis-à-vis des établissements d'enseignement

L'étudiant s'engage à fournir l'appréciation de la qualité de son stage à son établissement d'enseignement.

Protection sociale

tableau récapitulatif

Indemnisation versée au stagiaire		Cotisations et contributions versées par l'étudiant	Cotisations et contributions versées par l'établissement d'enseignement	Cotisations et contributions versées par l'entreprise d'accueil	Affiliation du stagiaire	Droits ouverts aux stagiaires	
Gratification	Avantages en nature et/ou en espèces					Risque vieillesse	Autres risques (maladie, maternité, invalidité, décès, ATMP)
Stages dont la gratification mensuelle est inférieure ou égale à 12,5 % du plafond de sécurité sociale.	Pris en compte pour l'appréciation du seuil de 12,5 % du plafond mensuel de sécurité sociale.	Gratification non assujettie à cotisations et contributions sociales.	Cotisation ATMP annuelle et forfaitaire versée par l'établissement d'enseignement ou le rectorat d'académie.	Gratification non assujettie à cotisations et contributions sociales.	Le stagiaire reste en principe affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant (régime étudiant, ayant droit de ses parents ou couverture maladie universelle). Rattachement au régime général pour le risque ATMP.	Pas de droits à la retraite.	Le stagiaire a droit aux prestations en nature. Il n'a pas droit aux prestations en espèces (indemnités journalières, invalidité, capital décès) à l'exception de la rente ATMP.
Stages dont la gratification mensuelle est supérieure à 12,5 % du plafond de sécurité sociale.		Franchise de cotisations salariales de sécurité sociale et de CSG-CRDS pour la partie de l'indemnité inférieure ou égale à 12,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, droit commun au delà.		Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale et de CSG-CRDS pour la partie de l'indemnité inférieure ou égale à 12,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, droit commun au delà (cotisations de sécurité sociale, CSG-CRDS, CSA, FNAL, versement transport).		Ouverture des droits à la retraite dans les conditions de droit commun pour le régime de base.	