

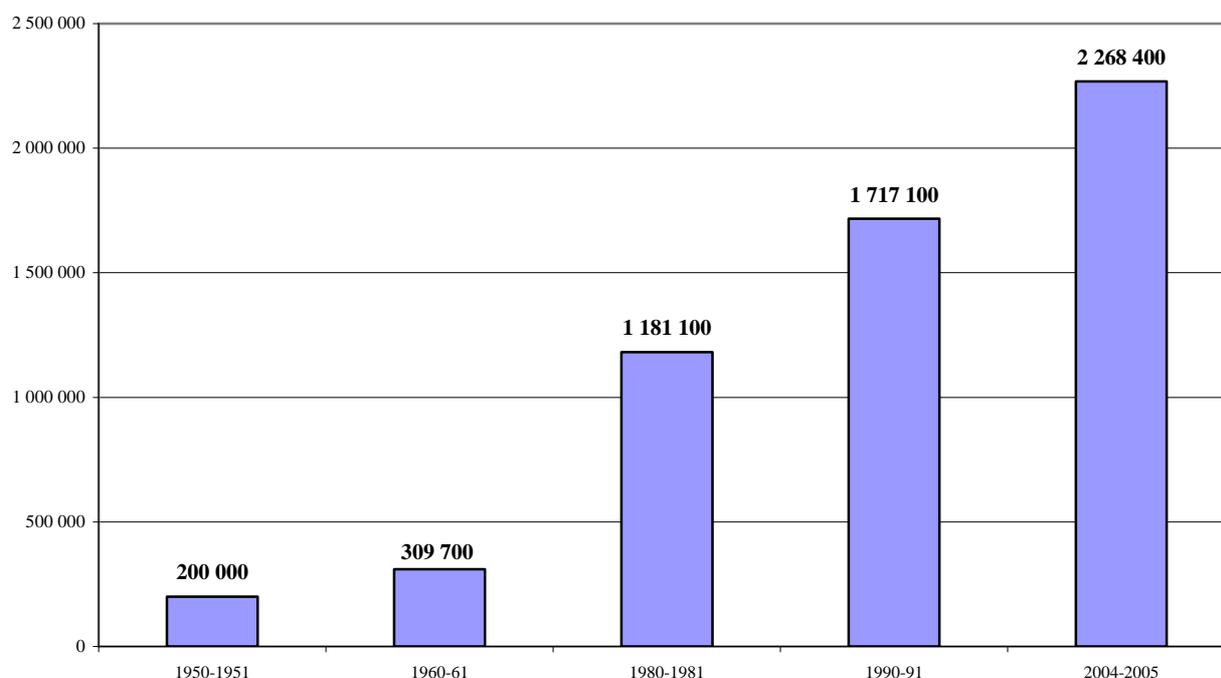
## Les stages étudiants peuvent-ils contribuer à sécuriser les parcours professionnels dans la phase d'insertion ?

Béatrice Barbusse\*, Dominique Glaymann\*\*, François Grima\*\*\*

Si certains métiers (médecins ou enseignants notamment) ont de très longue date inclus des périodes obligatoires d'expérimentation pratique à leurs parcours de formation, on a observé au cours des dernières décennies l'inscription de stages à l'intérieur et au terme d'un nombre croissant de cursus postérieurs au baccalauréat : BTS, DUT, Licences, Maîtrises, DESS.

Cela doit être relié avec l'évolution de la relation emploi/formation qui s'inscrit depuis vingt-cinq ans dans un contexte marqué tout à la fois par la massification de l'enseignement supérieur (dont témoigne le graphe ci-dessous) et par la persistance de différentes formes de sous-emploi (chômage, alternance entre chômage et emplois non durables, multiplication d'emplois sous-qualifiés et sous-rémunérés) qui atteignent notamment les jeunes durant les premières années qui suivent leur arrivée dans le système d'emploi.

### La croissance des effectifs de l'enseignement supérieur en France



Sources : INSEE, *TEF*, 1999-2000, cédérom ; Ministère de l'Éducation nationale, *Repères, références et statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, édition 2005

La croissance du nombre de jeunes fréquentant l'enseignement supérieur a ainsi conduit des quantités croissantes de jeunes à occuper des positions intermédiaires entre la formation et l'emploi, et en particulier dans le cadre de stages dont certains constituent un élément de formation alors que d'autres s'apparentent en réalité à du salariat déguisé. La montée des stages a en effet eu lieu au moment même où la primo-insertion professionnelle des jeunes se faisait de plus en plus dans une instabilité souvent durable et où le chômage de cette même catégorie d'actifs restait durablement très élevé. Rappelons qu'en Mars 2006, le taux de chômage des moins de 25 ans se situait en France

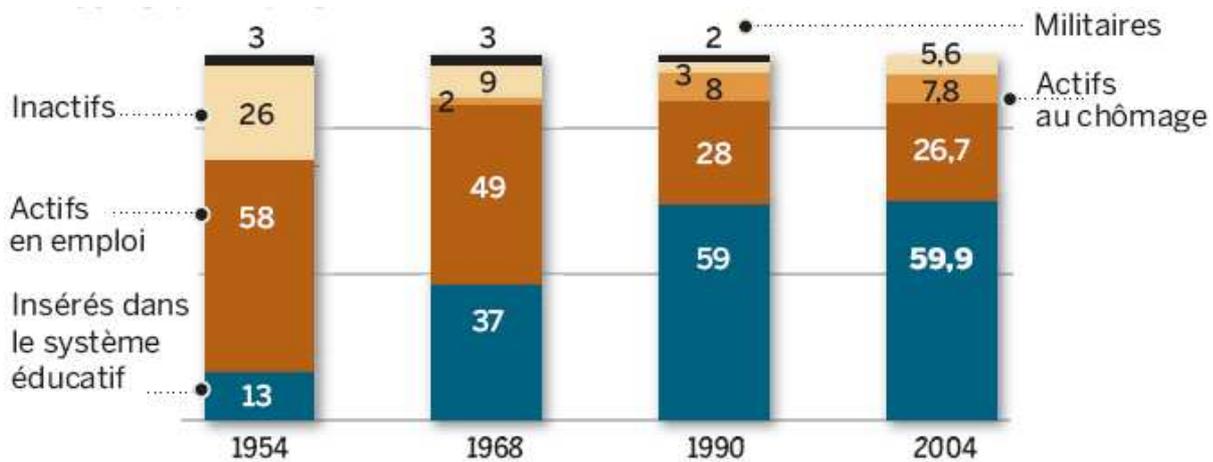
\* Maître de conférences de sociologie à Paris XII-Créteil, chercheur au LARGOTEC (Paris XII).

\*\* Chargé de cours à Paris XII-Créteil, chercheur au LARGOTEC (Paris XII) et chercheur associé au CPN (Évry).

\*\*\* Maître de conférences de sciences de gestion à Paris XII-Créteil, chercheur à l'IRG (Paris XII).

au-dessus de 22%. Durant la période 1950-1980, la massification des enseignements secondaire et supérieur constitue la principale transformation de la situation des 15-24 ans en France. Depuis, c'est la montée et la persistance de leur chômage qui touche environ 8% de cette tranche d'âge, et non pas 22% puisque évidemment, la majorité est en formation initiale comme le rappelle le graphe ci-dessous :

Évolution de la situation des 15-24 ans en France (1954-2004)



Source : *Le Monde*, 24/03/06, d'après Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001

On peut alors se demander si, dans cette situation, le développement des stages constitue un moyen de combiner flexibilité et sécurité ou s'il contribue, de façon déséquilibrée, à une flexibilisation non sécurisée de l'emploi des jeunes.

Précisons ici que notre réflexion s'appuie sur une recherche en cours qui en est à une première phase constituée d'une enquête exploratoire indirecte (examen de la littérature, approche statistique, étude de la réglementation) et d'une pré-enquête directe (par entretiens semi-directifs collectifs et/ou individuels avec une quarantaine de jeunes sortis de stages et une dizaine de responsables de scolarité ou de services de stages dans le cadre de deux universités, d'une école de commerce et de deux IUT). Dans une phase ultérieure, nous prévoyons de donner un tour plus quantitatif à notre étude au moyen d'un questionnaire auto-administré qui sera assez largement diffusé de façon à tenter de tester les différentes hypothèses et conclusions d'étapes que nous avons élaborées. Nous avons donc adopté le parti pris le présenter un travail encore très largement en chantier, pour ne pas dire en chantier.

Après avoir tenté de dresser un état des lieux bien difficile à faire compte tenu de l'imprécision des statistiques en la matière d'une part et de l'évolution de la réglementation d'autre part, nous tenterons de poser quelques hypothèses pour évaluer les potentialités des stages. Notre recherche reste en effet à un stade insuffisamment avancé pour pouvoir aller au-delà de cette problématisation contextualisée.

### **Éléments d'un état des lieux des stages**

Ces dernières décennies ont vu la multiplication de stages en cours et en fin de cursus de formation post-bac. En 2002, le Cereq constatait que « sur les 350 000 jeunes sortis de l'enseignement supérieur (hors apprentissage), 250 000, soit près de 72%, déclarent avoir effectué des stages durant leurs études. » (Giret, Moullet, Thomas, 2002, p. 30). En 2005, le Conseil économique et social indiquait de son côté que « près d'un étudiant sur deux, soit environ 800 000 étudiants, effectue au moins un stage au cours de sa scolarité. » (Walter, 2005, p. 38). À l'occasion de la signature de la « Charte des stages en entreprise » en avril 2006, le ministère de la Recherche reprenait, lui, le

chiffre de 160 000 stagiaires que l'Insee avait dénombré dans son enquête sur l'emploi. 160 000, 250 000, 800 000... ? Comme on le voit, l'incertitude est grande. Il est probable que la définition du terme « stage » et le champ retenu pour en évaluer le nombre ont différencié entre le Cereq, l'Insee et le CES. Toutes ces études relèvent une même tendance à la multiplication des stages même si leur évaluation reste comme on le voit très approximative à l'échelle globale.

Sans que cela n'ait de valeur statistique autorisant une quelconque extrapolation, les premiers résultats de l'enquête que nous avons entamée il y a quelques mois montrent une inscription très généralisée de stages obligatoires dans les différents cursus que nous avons étudiés : BTS, DUT, Masters professionnels universitaires, diplômes des écoles de commerce. Cela tend à confirmer l'existence d'un fait social (au sens où Émile Durkheim définissait les faits sociaux comme étant « doués d'un pouvoir de coercition en vertu duquel ils s'imposent » qui « existent en dehors des consciences individuelles », Durkheim, 1990) qui a la triple particularité d'être croissant, durable et suffisamment massif pour qu'on puisse écarter l'idée d'un phénomène marginal et conjoncturel.

Il est nécessaire de distinguer nettement deux situations assez différentes prenant l'appellation de stages :

- il existe d'un côté les « stages obligatoires » qui font officiellement partie des programmes d'enseignement, des cursus et de leur valorisation sous la forme d'ECTS. Ils font l'objet d'un suivi, au moins théorique, de la part de l'organisme de formation et aboutissent souvent (mais avec une fréquence que nous ne savons pas mesurer) à un rapport de stage faisant lui-même l'objet d'une évaluation (devenue obligatoire avec le décret d'application et la convention de stage type),
- on observe d'un autre côté des « stages facultatifs » que font des étudiants qui ont achevé leur formation initiale et qui y recourent pour différentes raisons qui peuvent correspondre à un retardement à une véritable entrée dans l'emploi ou à une solution pour pallier leurs difficultés à décrocher un emploi. On rencontre alors des étudiants qui ont obtenu leur diplôme et qui se réinscrivent dans des formations plus ou moins fictives pour obtenir une convention de stage.

Le flou qui entoure la position de stagiaire, que confirme la grande imprécision des sources statistiques, tient notamment au fait que des pratiques sociales se sont multipliées en marge, et parfois en contradiction, avec les règles formelles prévues par les textes légaux et réglementaires.

C'est dans ce contexte que les actions du Collectif *Génération précaire* (créé en septembre 2005) ont placé la question sur le devant de la scène en alertant différents médias et ont incité le gouvernement, le patronat et les confédérations syndicales à s'interroger sur le statut très mal défini des stagiaires et à envisager une réglementation. Sans que l'on puisse n'y voir que l'effet du hasard, ce dossier est venu s'entrechoquer avec le conflit autour du projet gouvernemental du Contrat Première Embauche (CPE) qui confirmait la difficulté rencontrée par de très nombreux jeunes à la recherche d'une insertion et d'une stabilisation professionnelle.

Sans qu'on puisse nécessairement y voir une situation fréquente, les témoignages relayés par *Génération Précaire* ont mis en lumière l'existence de non-dits peu reluisants : stages n'apportant pas ou peu de formation en raison de leur contenu et de leur encadrement, abus de la part d'entreprises utilisant des sous-payés, voire non payés, pour remplacer des salariés, inscriptions « bidons » d'étudiants par des organismes de formation (privés mais aussi publics) échangeant des recettes financières et des gonflements d'effectifs contre la signature de conventions de stages.

À la suite des débats impulsés par *Génération précaire* plus ou moins relayés par les organisations syndicales et aux lendemains du « mouvement anti-CPE », les pouvoirs publics ont produit un certain nombre de textes visant à encadrer un peu plus l'usage des stages en entreprise.

D'une part, l'article 9 de la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 stipule que lorsqu'ils échappent aux dispositions du code du travail et de la formation professionnelle (qui encadrent notamment l'apprentissage en alternance), les stages en entreprise devront faire « l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret. » le texte limite en outre la durée de des stages dits facultatifs (c'est à dire hors des parcours pédagogiques formalisés) à six mois, renouvellements éventuels inclus. Il prévoit en outre que les stages de plus de trois mois devront donner lieu à « une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret ». Tout en précisant que « cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire » au sens du code du travail, ce qui élimine toute référence à un plancher équivalent au Smic.

D'autre part, une Charte des stages en entreprise (dont on peut retrouver le texte à l'adresse suivante : <http://www.recherche.gouv.fr/discours/2006/charte.pdf>) a été signée en avril 2006 par le Ministre de l'Emploi, du Logement et de la Cohésion sociale, le Ministre de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, quatre confédérations patronales (Medef, CGPME, UPA, UNAPL), trois organisations représentatives étudiantes (FAGE, PDE, UNI) et les représentants de trois conférences de l'enseignement supérieur (CPU, CGE, CDEFI). Cette Charte à laquelle est annexée une convention type vise à « sécuriser la pratique des stages » en affirmant le caractère pédagogique du stage. Ce texte rappelle que, même s'il peut y avoir encore des stages hors parcours pédagogique, le stage ne peut pas être considéré comme un emploi. La convention de stage de ce point de vue ne fait pas office de contrat de travail et le stagiaire n'est pas assimilable à un salarié de l'entreprise. Les objectifs du stage sont « la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel » et la facilitation du passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise. La Charte préconise outre la signature tripartite d'une convention de stage, un encadrement obligatoire assuré par un enseignant d'un côté et par un membre de l'entreprise d'accueil de l'autre ainsi que la mise en place de dispositifs d'évaluation et de suivi tant du côté de l'établissement d'enseignement supérieur que de l'entreprise. La fiche d'évaluation ainsi que la convention de stage pourront constituer un « dossier de stage ». Enfin, la charte invite les signataires de la convention à formuler une appréciation de la qualité du stage. Outre ces préconisations, l'État s'engage dans la Charte à organiser un suivi quantitatif et qualitatif des recours aux stages sur la base des rapports d'établissements. Il s'engage également à rédiger un guide des stages au service des étudiants, des établissements d'enseignement supérieur et des entreprises (Voir [http://www.etudiant.gouv.fr/IMG/pdf/Guidestages\\_3.pdf](http://www.etudiant.gouv.fr/IMG/pdf/Guidestages_3.pdf) pour consulter ce guide). Notons que la prise en compte de cette Charte n'a pas de caractère obligatoire même si tous ses signataires se sont engagés à la diffuser le plus massivement possible.

Enfin, le décret du 29 août 2006 stipule les modalités d'exercice des stages en entreprise en fixant notamment les clauses obligatoires qui doivent figurer au sein des conventions de stage. Ce décret restreint l'usage des stages puisqu'il rappelle qu'un stagiaire ne doit pas « remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement » ni occuper un « poste de travail permanent pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier ». En les comparant, on constate que le décret est moins contraignant que la Charte et la convention type qui l'accompagne (ni la notification des noms de l'enseignant et du tuteur d'entreprise responsables de l'encadrement du stage, ni la description précise des activités confiées au stagiaire ne sont obligatoires dans le décret). Néanmoins, ce dernier impose d'accompagner la convention de stage de la Charte des stages en entreprise.

Au total, le cadre réglementaire sur l'usage des stages a beaucoup évolué au cours des derniers mois et il n'a probablement pas fini d'évoluer puisque de nouvelles propositions se font jour tant du côté des partis politiques que des partenaires sociaux et de différentes sources universitaires. Ainsi, le Bilan d'étape de la Commission du débat national Université-Emploi remis au ministre de

l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et au ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche inscrit-il parmi ses propositions pour améliorer la professionnalisation de « proposer un parcours professionnalisé en troisième année de licence (L3) à tout étudiant qui le souhaite » (p. 15) dont le « stage inscrit dans le cursus d'étude » est une des modalités envisagées.

Dans l'état actuel des choses, on peut se demander dans quelle mesure et dans quel sens l'existence et la multiplication des stages contribuent à réorganiser la relation formation-emploi. Au-delà, on cherchera à comprendre si et comment les stages pourraient aider à sécuriser les débuts de parcours professionnels des sortants du système de formation.

### **Les stages conduisent-ils plutôt à l'insertion ou à la précarisation des jeunes diplômés ?**

Désormais, beaucoup de jeunes passent par différentes étapes entre leur sortie - y compris avec diplômes - du système scolaire et l'entrée dans la vie active : « Outre leur taux de chômage élevé, les actifs récents occupent très souvent des emplois dont le statut est temporaire. Ainsi, en 2004, comme en 2003 et 2002, un actif récent salarié du privé sur trois a un contrat temporaire (intérim, CDD, contrat aidé), alors que ces contrats concernent moins d'un emploi sur dix au-delà de dix ans de présence sur le marché du travail. » (Fondeur, Minn, 2006, p. 288). Les situations transitoires qu'ils connaissent - missions d'intérim, CDD, emplois aidés, mais aussi stages - s'inscrivent dans un système d'emploi segmenté dans lequel une partie des emplois sont fréquemment non durables et dans lequel certains actifs peinent à se « stabiliser » autrement que dans une instabilité durable et répétée.

Cette réalité vécue par de nombreux jeunes est une conséquence directe du « problème » qu'est devenue leur insertion professionnelle, et ce à différents niveaux leurs diplômes et dans différentes spécialités : « L'apparition de la notion d'insertion rend [alors] compte du fait qu'on ne s'intègre plus de la même façon dans la société aujourd'hui puisque le vecteur principal de ce processus, à savoir le travail, fait défaut. » (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2002, p. 29). Auparavant, les jeunes construisaient l'expérience professionnelle à partir et au cours de leur premier emploi. Au sortir de leur formation, ils n'avaient pas plus, et ils avaient même probablement plutôt moins, d'expérience du travail qu'aujourd'hui compte tenu de la multiplication récente des stages pratiques inscrits dans leurs cursus et de l'importance croissante du nombre d'étudiants finançant leurs études par des (« petits ») boulots qui leur donne un avant-goût du monde de l'entreprise (« Entre 19 et 23 ans, la fréquence du travail pendant les études a doublé de 1991 à 2002. », Fondeur, Minn, 2006, p. 284).

Les jeunes d'hier étaient « naturellement » embauchés puisque les firmes devaient régulièrement remplacer les partants et renouveler leur main-d'œuvre. Ils n'étaient pas plus immédiatement opérationnels que ceux d'aujourd'hui ; certes, beaucoup d'emplois étaient moins complexes, mais les formations étaient moins longues et moins complètes. Les employeurs donnaient le temps aux jeunes salariés de devenir pleinement productifs en attendant un « retour sur investissement » sur la durée. Les jeunes salariés acceptaient des salaires d'embauche assez faibles car ils savaient qu'ils augmenteraient ensuite. Cet « investissement » suscitait une logique de fidélité réciproque : les entreprises cherchaient à s'attacher d'ailleurs durablement de jeunes salariés qu'ils formaient et ceux-ci étaient naturellement enclins à rester là où on leur avait « mis le pied à l'étrier » et où ils pouvaient « faire carrière » sinon toute la vie, du moins durant des années.

Depuis 25 ans, les entreprises ont de plus en plus souvent externalisé le financement de ce temps d'adaptation des « primo-arrivants » dans l'emploi vers l'État (via les exonérations de charges, les aides à l'embauche et les différents contrats aidés) ainsi que vers les établissements de formation,

les jeunes et leurs familles (via les bas salaires d'embauche, les contrats sans continuité et les stages). Cette externalisation a été justifiée par une curieuse « découverte » : un jeune n'ayant jamais travaillé ne sait pas travailler, ce qui n'a évidemment rien de bien nouveau. Le chômage vient bien sûr très largement expliquer cette évolution qui multiplie la concurrence entre salariés, et notamment en insiders et outsiders. Le résultat est de briser les logiques d'attachement entre entreprises et jeunes salariés, aucun des deux partenaires n'ayant engagé une véritable relation réciproque dont la durabilité constitue une conséquence logique et d'ailleurs les jeunes diplômés ont largement intégré l'idée qu'ils devront probablement changer d'emplois, voire de métiers, et d'entreprise au cours de leur vie active. La perte est probablement élevée des trois côtés : celui des entreprises qui se privent d'une relève qui sera nécessairement utile à l'avenir, celui des jeunes qui peinent à s'installer dans la vie professionnelle et dans leur vie d'adulte autonome, celui du système socioéconomique qui subit une perte d'opportunité en ne retrouvant pas le résultat des investissements collectifs en formation et en se privant d'une composante de la demande solvable nécessaire à la croissance économique.

C'est en grande partie pour tenter de pallier ces difficultés croissantes d'insertion professionnelle des jeunes que les organismes de formation ont massivement multiplié l'inscription de stages pour « professionnaliser » les formations et mieux armer les jeunes pour leur future intégration dans l'emploi. Il convient alors de chercher à évaluer les effets réels de cette évolution de l'offre de formation.

D'un côté, les stages permettent d'enrichir le contenu de la formation à travers une expérimentation pratique et une confrontation aux réalités quotidiennes du travail. Ils aboutissent alors à généraliser une phase de transition servant d'apprentissage et d'intégration professionnelle comme cela se pratique depuis longtemps dans certains métiers (enseignants, médecins, ingénieurs...). De ce point de vue, ils peuvent jouer un rôle de sécurisation des parcours initiatiques des futurs jeunes salariés en améliorant leur employabilité (acquisition d'expériences, développement de savoir faire, de savoir-être, enrichissement du CV...), en aidant à franchir la porte d'entreprises (ou d'autres employeurs : administrations et associations) souvent réticentes à accueillir les jeunes et en favorisant la constitution d'éléments de réseaux et d'un socle de capital social. La très grande majorité des jeunes interrogés (d'Universités, d'IUT ou de grandes écoles) s'accordent pour considérer que les stages leur permettent d'acquérir de l'expérience professionnelle au travers de la découverte ou l'approfondissement de certains savoirs-faire (conduite d'entretiens notamment de recrutement, de réunion, présentation de projet sous forme électronique, élaboration de documents professionnels, consolidation de compte, élaboration de stratégie marketing, maîtrise de langues étrangères...) et savoirs-être (organisation, ponctualité, assiduité, autonomie, travail en équipe, présentation de soi...).

Les jeunes interrogés soulignent également le fait que les stages sont un moment de transition entre l'âge adolescent et l'âge adulte, une espèce de rite de passage correspondant à ce que certains chercheurs ont appelé « l'adulthood ». Ils vivent ces situations comme des moments qui leur permettent de devenir « un homme » ou « une femme ». Ainsi, Anne-Laure, étudiante en école de commerce affirme sans hésitation : « *ça fait mûrir, enfin moi j'ai vachement mûri (...) surtout en termes de savoirs-être. [...] Ça m'a donné de l'assurance. Si on m'appelle maintenant Madame F, ça me choque moins qu'avant* ». Boris, étudiant en école de commerce considère que « *c'est surtout le fait d'avoir des responsabilités qui fait grandir [...] j'étais un maillon du processus qui permettait à la fin de gagner de l'argent ou au contraire d'en perdre et ça c'est une responsabilité [...] j'ai pas changé du tout au tout mais ça m'a permis d'évoluer* ». Les mises en situation variées et concrètes de travail permettent aux stagiaires d'acquérir de la « maturité », de « l'assurance », de la « fierté » et de la « confiance en soi », « le sens des responsabilités » (autant de termes relevés au cours des entretiens). Cela permet aussi aux étudiants de mieux se connaître : « *Le stage c'est un*

*peu se froter à ce que l'on vaut, en quoi je me démarque des autres, [...], on apprend sur soi »* (Anne-Laure, étudiante en école de commerce).

Le stage permet également aux étudiants de cibler avec davantage de précision leur projet professionnel comme le souligne Anne-Laure, étudiante en école de commerce : « *Entre ce que j'avais envie de faire avant mes stages et après ça a complètement changé. [...] Moi, quand je suis arrivée, je ne voulais absolument pas entendre parler de la finance et finalement je me destine à ça* ». Boris (2<sup>ème</sup> entretien), étudiant d'une école de commerce confirme : « *ça m'a permis de valider certains choix ou au contraire d'écartier certaines pistes pour l'avenir aussi bien pour les stages qui m'ont déplu que ceux que j'ai appréciés* ».

Différentes études montrent le potentiel de ces stages pour l'insertion des jeunes diplômés : « *Lorsqu'ils occupent leur premier emploi salarié, 27% des jeunes sortant de l'enseignement supérieur déclarent ainsi avoir déjà travaillé chez l'employeur qui les recrute, en tant que salarié ou dans le cadre de stages, et en avoir tiré un bénéfice en termes d'insertion. [...] les chances d'être recruté par une entreprise où les jeunes ont déjà travaillé semblent d'autant plus fortes qu'il s'agit de formations professionnalisantes. [...] près d'un tiers des diplômés de DESS ou d'écoles de commerce accèdent à une entreprise dans laquelle ils ont été stagiaires ou employés au cours de ses études.* » (Walter, 2005, p. 17).

La Conférence des Grandes Écoles abonde dans ce sens dans son enquête sur l'insertion des jeunes diplômés 2006 selon laquelle 33% des recrutements de jeunes diplômés sortants des Grandes Écoles « *ont été réalisés par le biais de stages (ou projets) de fin d'études* » (Le Pluart, 2006, p. 3).

Les résultats d'une enquête menée en 2003 auprès d'un échantillon de 305 étudiants de l'AES de l'Université Paris XII titulaires d'un DESS ont confirmé ce résultat : 27,2% des étudiants des DESS de l'AES de Paris XII avaient décroché un premier poste dans la foulée de leur stage de fin d'année (Enquête pilotée par B.Barbusse en 2003 auprès de 5 promotions de DESS, soit près de 1000 étudiants au total). On peut noter ici que le stage arrive même en première position comme modalité d'obtention du premier emploi assez loin devant les candidatures spontanées, les annonces, Internet et les relations personnelles.

Nous avons rencontré au cours de nos entretiens des anciens stagiaires qui ont bénéficié de « *stages tremplins* » tant en terme d'apprentissage lié au contenu du travail qu'en terme de prises de contacts utiles pour la suite de la carrière professionnelle. Ainsi, Melissa, graphiste de 24 ans qui travaille actuellement en *free lance*, répond à notre question consistant à savoir si elle a appris des choses utiles au cours de ce stage : « *Oui, dans l'entreprise. C'était lié aux gens qui m'ont encadrée. Tout le monde est "charrette" et on n'embauche pas, donc on fait travailler ceux qui sont là [stagiaires ou jeunes en contrat de professionnalisation]. On m'a confié une campagne de pub pour un très gros client. [...] Comme mon projet est passé, on me demandait de faire le travail* » et ajoute à propos des liens tissés durant son stage : « *Maintenant ce sont des amis, dont mon ancien maître de stage. [...] J'ai eu 8 contrats depuis septembre, uniquement avec des gens avec qui j'avais déjà travaillé.* »

D'un autre côté, on voit naître un mécanisme pervers qui génère une nouvelle forme de sous-emploi tendant à enfermer des jeunes dans une trappe à précarité d'où ils peinent à sortir et qui peut de surcroît produire du déclassement professionnel entraînant ensuite une insertion professionnelle dégradée en terme de qualification et rémunération. Il apparaît en effet assez clairement que différentes organisations (privées mais aussi publiques et parapubliques) recourent aux stages comme à une forme d'emploi flexible (sans continuité, sans durée et sans garantie), voire de salariat déguisé qui leur permet de faire réaliser des tâches qui devraient revenir à des salariés par des

jeunes qu'elles sous-paierent (une « gratification » inférieure à 30% du SMIC évite de payer toute charge sociale) et qui sont privés de tous les droits sociaux.

Ainsi, si Lionel, aujourd'hui âgé de 34 ans, explique que les stages peuvent apporter « *un petit complément de formation* » et sont donc « *utiles dans certains cas* », il ajoute que « *sans faire de stage, un jeune diplômé sortant de ce genre de formation peut être directement opérationnel [...]* La preuve, c'est que l'on fait de très bons stages en toute autonomie ». Or, cela n'est pas neutre pour les unités de production qui les accueillent. Le même Lionel précise ainsi avec une grande lucidité que « *la majeure partie des structures travaillant dans le tourisme, la culture, le patrimoine n'ont pas les moyens d'embaucher... les jeunes sortant de formation (BTS ou autres) ne trouvent pas d'emploi dans la région, [Du coup], ces structures n'embauchent pas, mais accueillent des stagiaires en grand nombre* ». Ceux-ci travaillent, souvent avec une telle « autonomie » qu'ils n'ont en fait aucun tutorat digne de ce nom et donc aucun complément de formation réel. Ils travaillent, et certes apprennent sur le tas, ne sont pas ou quasiment pas rémunérés, sont peu et mal défrayés sans que cela ne débouche sur des recrutements. Car la promesse d'embauche plus ou moins formelle « si le stage se passe bien » apparaît dans bien des témoignages comme une « carotte » qui généralement ne se concrétise pas. Nous avons même rencontré une étudiante ayant repris ses études en Master 2 après plus de 10 ans d'expérience professionnelle à qui l'on a reproché son « insuffisance professionnelle » en la menaçant de ne pas valider son stage et évidemment pour couper court à son éventuelle embauche après qu'elle ait passé 4 mois non rémunérés à construire le site Internet de l'entreprise qui l'avait accueillie.

De nombreux témoignages confirment qu'une partie des stages (évidemment difficile à quantifier) ne servent qu'à exploiter de la main-d'œuvre jeune qui est à la fois peu expérimentée et malléable. Comme l'explique Jean-Marie Chevalier : « *Certaines entreprises - pas la majorité heureusement - ont bien compris que face aux rigidités du marché de travail elles pouvaient se procurer à bon compte une main-d'œuvre qualifiée, docile et totalement flexible. Les stages sont bien moins contraignants que les CDD. Pourquoi se priver de ce réservoir de main-d'œuvre qui se renouvelle chaque année ? Pourquoi embaucher un jeune diplômé au Smic en payant les charges sociales alors qu'un stagiaire peut faire le même travail gratuitement ?* » (Génération Précaire, 2006, préface, p. 8).

L'inflation de la demande de stages émanant des jeunes en formation ou ayant terminé leur formation alimente finalement une offre de la part des organisations productives. La qualité des stages qu'elles proposent est fort discutable du point de vue de ce que l'on devrait pouvoir en attendre, et cela avec des excès dans différents sens : « *Les stages oscillent entre le stage "photocopies" et le stage "emploi déguisé". Dans le premier cas, le stagiaire n'assume aucune responsabilité et se cantonne aux tâches les plus ingrates, il n'apprend rien. Dans le second cas au contraire, il apprend parce qu'il assume les mêmes responsabilités qu'un salarié, sans bénéficier de la contrepartie en termes de rémunération et de droits sociaux.* » (Génération précaire, 2006, p. 13).

Les responsabilités sont néanmoins plus partagées qu'on veut parfois le dire. Une partie des jeunes utilise, et parfois abuse, des stages pour repousser le moment du choix et de l'engagement professionnel. Que le chômage constitue souvent une contrainte est indiscutable, que les pratiques d'« emploi jetable » de la part de nombreuses firmes serve de repoussoir est également une réalité peu contestable, mais l'intériorisation de ces difficultés par certains jeunes en fin d'études a aussi abouti à des formes de repli ou de report d'engagement d'autant plus « confortables » que l'aide familiale permet à certains d'opter pour des solutions provisoires. Il convient aussi de citer ces conduites même si elles nous semblent plutôt minoritaires.

Il faut aussi, et même avant, traiter de la responsabilité des organismes de formation qui d'une part ont multiplié la demande de stages et qui d'autre part acceptent pour différentes raisons d'inscrire des étudiants « fantômes » (on trouve ainsi des titulaires de Master 2 inscrits dans des L1 d'une formation totalement différente de leur filière) et de signer des conventions de stages dont la justification est pour le moins discutable. Cela peut parfois partir d'une « bonne intention » (ne pas laisser un jeune sans rien, aider à obtenir des papiers ou une couverture sociale), mais cette pratique sert aussi à gonfler des effectifs ou plus cyniquement à faire entrer des frais d'inscription. Le résultat est, dans tous les cas, une contribution (qu'il faudrait pouvoir mesurer) à l'inflation des stages. Ces pratiques dont on a pu avoir l'écho dans différents reportages médiatiques et qui nous ont été confirmés dans certains entretiens aggravent l'absence souvent criante de services des stages réellement professionnalisés capables d'encadrer réellement les étudiants dans leur recherche de stage, voire dans une étape ultérieure où il s'agit d'en tirer un profit réel pour la recherche d'emploi.

Ajoutons enfin que le financement d'une partie des stages s'inscrit dans des politiques publiques de l'emploi, notamment au niveau local, dont le bilan à la fois en termes de coûts et en termes d'efficacité pour l'insertion professionnelle des jeunes semble loin d'être indiscutable. Ce pan des politiques publiques alimente l'activité d'entreprises privées qui multiplie les propositions de formation qualifiantes, souvent non diplômantes, incluant presque systématiquement des stages en faisant miroiter des possibles embauches ultérieures et en « oubliant » de prévenir les jeunes du peu de débouchés réels qu'ils trouveront au terme de ces formations. Ainsi, Pierre affirmait-il en entretien : « *Les écoles privées sont autant responsables que les entreprises de l'abus de stages car elles ne forment pas vraiment à des métiers, mais alimentent en stages. La plupart ne sont pas sérieuses, elles proposent des formations très chères avec 4 à 6 mois de stage en entreprise* ».

### **Des hypothèses qui restent à tester**

À l'étape actuelle de notre recherche, nous n'en sommes pas à tirer des conclusions précises. Nous poursuivons notre travail en essayant de tester trois hypothèses majeures :

1. Il existe bel et bien **une dimension formatrice sur le plan professionnel des stages**, mais celle-ci dépend étroitement d'une part de la complémentarité effective et organisée avec les apprentissages « théoriques » délivrés dans l'institution « scolaire » et d'autre part de l'existence d'un tutorat réel et non fictif. L'acquis des stages doit non seulement être construit, mais mesuré, ce qui ne semble pas encore avoir fait l'objet de formalisations précises et d'acquis transférables en dépit d'expérimentations locales parfois très riches.
2. On constate souvent **un potentiel socialisateur des stages** (sur les plans professionnel et personnel) qui correspond à la fois à une expérimentation pratique de situations de travail et à la construction de liens pouvant éventuellement constituer les bribes d'un futur réseau de soutien professionnel pour les stagiaires ? Cela suppose là encore un certain nombre de conditions, notamment au sein des organismes de formation, conditions incluant en particulier une prise en mains par les formés eux-mêmes.
3. On doit enfin constater **la portée productive des stages** dont un certain nombre permet aux entreprises d'accueil de profiter de la bonne volonté et du dynamisme de jeunes prêts à prendre effectivement en main des tâches génératrices de valeur ajoutée sans que l'équilibre entre contribution et rétribution soit toujours respecté.

Tels qu'ils fonctionnent aujourd'hui, les stages ne semblent pas constituer d'efficaces instruments permettant de sécuriser réellement et massivement la transition que vivent de nombreux jeunes entre formation initiale et premier emploi. Nous employons ici le terme « transition » au sens où l'a défini Bernard Gazier : « *Ces positions temporaires, ici dénommées "transitions", doivent être*

*prises au sens le plus large. Les transitions comprennent tous les écarts possibles par rapport à la situation de référence constituée par l'emploi régulier à temps plein » (Gazier, 2003, p. 131).*

En dépit des divers problèmes observés, certains stages, nous pensons notamment à ce que nous avons pu observer dans une école de commerce et dans un IUT, peuvent pourtant inspirer la réflexion. Sous un certain nombre de conditions, ils pourraient constituer une piste féconde pour organiser une entrée progressive vers l'emploi en tenant compte de l'état actuel des choses, y compris la réticence des employeurs à s'engager ou leur tendance à externaliser les coûts de cette phase initiale, qui que l'on puisse penser de ce qui apparaît comme un effet pervers de la situation de l'emploi. Nous devons ajouter que, malgré les difficultés qu'ils rencontrent au cours du stage (de sa recherche jusqu'à la réalisation des missions), les étudiants considèrent comme utiles voire indispensables la mise en place de stages au sein des offres de formation.

La réflexion à mener en la matière gagnerait probablement à prendre en compte la position développée par Philippe Askenazy : « La seule véritable caractéristique des jeunes est qu'ils entrent sur le marché du travail : ils ne connaissent pas bien son fonctionnement, ni celui de l'entreprise. Cette expérience s'acquiert assez rapidement, et c'est dans cette phase de transition qu'il faut les aider. »

## **Bibliographie**

- Askenazy P., 2006, « Cessons de croire que les jeunes sont un danger pour l'entreprise », *Le Monde Économie*, 19/04/06
- Collectif Génération précaire, 2006, *Sois stage et tais-toi ! Pour en finir avec l'exploitation des stagiaires*, La Découverte
- Commission du débat national Université-Emploi, 2006, *Bilan d'étape. Rapport remis à Monsieur le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et à Monsieur le ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche*, 29 Juin 2006
- Durkheim É., (1990) *Les Règles de la méthode sociologique [1895]*, PUF, Quadrige
- Fondeur Y., Minn C., 2006, « L'accès des jeunes à l'emploi », *Données sociales - La société française*, p. 283-291, Insee
- Gazier B., 2003, *Tous « sublimes » Vers un nouveau plein emploi*, Flammarion (Essais),
- Giret J.-F., Moullet, Thomas, 2002, *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la « Génération 98 »*, Cereq
- Giret J.-F., Lopez A., Rose J. (Dir.), 2005, *Des formations pour quels emplois*, La Découverte
- Giret J.-F., Molinari-Perrier M., Moule S., 2006, « 2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail », *Notes Emploi-Formation*, n°21, Céreq
- Le Pluart A., 2006, *Premiers résultats de l'enquête 2006 sur l'insertion des diplômés de la promotion 2005*, Conférence des Grandes Écoles
- Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 2001, *Les Jeunes et le travail, 1950-2000*, PUF
- Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 2002, *L'Insertion des jeunes en France [1995]*, PUF
- Walter J.-L., 2005, *L'Insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, CES