



Logiques d'usage des stages sous statut scolaire¹

Par Pauline Domingo

Les stages sous statut scolaire se sont multipliés à l'université. Certaines entreprises y trouvent une main-d'œuvre à moindre coût. Les stagiaires permettent d'ajuster quantitativement ou qualitativement les effectifs. D'autres entreprises participent activement au parcours d'insertion professionnelle des étudiants. Elles « offrent » une première expérience professionnelle qualifiante, ou bien le stage est une méthode de prérecrutement.

En France, les stages en entreprise sous statut scolaire sont la principale modalité pédagogique de la professionnalisation des études supérieures (cf. **encadré 1**). La diversification et la multiplication des formations professionnalisantes expliquent qu'un nombre croissant d'étudiants effectue des stages en entreprise. Conscients que les stages leur permettent d'acquérir l'expérience professionnelle si recherchée par les employeurs, ils sont également nombreux à effectuer des stages de leur propre initiative. En 1994, plus de 75 % des sortants de l'enseignement supérieur ont effectué au moins un stage durant les deux dernières années de leur formation² (Vergnies, Sigot, 1998).

Plus qu'un outil pédagogique, permettant de combi-

ner apprentissages théoriques et pratiques, les stages favorisent « l'ingérence du monde professionnel dans l'organisation de la formation » (Agulhon, 2000). Ils peuvent aider les jeunes à s'orienter scolairement et professionnellement en leur permettant de tester des situations de travail. Pour les entreprises, ils sont un moyen d'adapter les formations aux plus près de leurs besoins en qualification, de se faire connaître auprès des jeunes et éventuellement de les sélectionner pour une embauche. L'enquête « Génération 92 » du

Pauline Domingo prépare un doctorat en économie au sein du laboratoire Matisse de l'université Paris 1. Ses recherches portent sur la construction de l'expérience professionnelle des jeunes diplômés. Sa thèse, sous la direction de Michel Vernières, a pour objectif de montrer comment les stages en entreprise s'intègrent à l'organisation des transitions professionnelles des jeunes sortants du système éducatif dans différents pays de l'Union européenne (Angleterre, France, Suède). Elle participe par ailleurs à l'exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq

¹ Ce papier est issu d'un rapport pour l'Observatoire de l'université Paris 1, « *Les stages en entreprise sous statut scolaire : une négociation tripartite entre l'université, l'entreprise et l'étudiant* », 2001. Il a fait l'objet d'une communication, en septembre 2001, aux 2^{es} journées d'études du pôle européen Jean Monnet. Je tiens à remercier Michel Vernières et Joaquim Timotéo, ainsi que les rapporteurs de la revue pour leurs commentaires et remarques.

² Pour plus de 50 % d'entre eux, la durée de ce(s) stages était supérieure à trois mois.

Encadré 1
**Les stages en entreprise dans
l'enseignement supérieur
et à l'université**

Le développement des stages en entreprise à l'université est plus récent que dans l'enseignement secondaire professionnel et que dans certaines formations du supérieur (écoles d'ingénieurs ou de commerce, formations de la santé). L'alternance sous statut scolaire s'est développée dans les années 1980 avec l'introduction de « séquences éducatives en entreprise » dans les lycées professionnels (Lichtenberger et al., 1995) puis par la création des baccalauréats professionnels (un quart de la formation devait se réaliser en entreprise). Une loi de 1989 définit les modalités d'organisation des périodes de formation en entreprise au sein des établissements scolaires. Les stages en entreprise sont obligatoires dans les enseignements conduisant à un diplôme technologique ou professionnel. Depuis, l'alternance sous statut scolaire s'est largement développée dans les filières universitaires professionnelles (DUT, MSG, MST, DESS) (*), licence professionnelle, magistère... ; mais également dans de nombreuses filières plus générales, de manière obligatoire ou facultative. La loi laisse une certaine marge de manœuvre aux universités quant à la durée des stages : 10 à 12 semaines en DUT, 12 à 16 semaines en licence professionnelle, 3 à 6 mois en DESS. Obligatoire pour l'obtention du diplôme, le stage fait souvent l'objet d'un rapport (ou mémoire) qui peut être soutenu devant un jury comprenant parfois l'employeur. Les étudiants peuvent également suivre des stages non obligatoires. Les enseignants le leur conseillent fortement car c'est un critère important de sélection pour intégrer certaines filières.

(*) : respectivement : diplôme universitaire de technologie, maîtrise de sciences et gestion, maîtrise de sciences et techniques, diplôme d'études supérieures spécialisées.

Céreq³ montre par ailleurs que le fait d'avoir suivi des stages en entreprise pendant ses études supérieures a un effet positif sur la rémunération du premier emploi, ainsi que sur la vitesse et le taux d'insertion⁴ (Bédoué, Giret, 2001). Les stages, en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes, contribuent donc également à améliorer le fonctionnement du marché du travail (Bertrand, 1994).

S'il existe un large consensus sur les vertus des stages en entreprise, force est de constater notre quasi-ignorance quant à leur déroulement (durée, rémunération, mission, encadrement...). Dans quelles conditions les entreprises accueillent-elles les stagiaires ? Une très grande souplesse est laissée aux entreprises dans l'organisation des stages. Le contrat (ou convention) de stage ne définit pas le rôle de l'entreprise en dehors de sa fonction d'accueil du stagiaire. Par ailleurs, les entreprises peuvent profiter de la situation juridique assez floue du statut du stagiaire (cf. **encadré 2**). Ne relevant pas d'un contrat de travail, mais d'une convention tripartite, le stagiaire n'acquiert pas le statut de salarié, alors même qu'il est « placé sous l'autorité de l'employeur, soumis à ses directives, aux horaires et au règlement intérieur de l'entreprise et qu'il va fournir un travail bénéficiant à l'entreprise comme tout autre salarié de l'entreprise » (Liaisons sociales, 1996).

Dans ce contexte, les conditions d'accueil des stagiaires devraient dépendre des modes de gestion des ressources humaines des entreprises et de leurs relations avec le système de formation initiale et continue (Lefresne, 1996). L'objet de cet article est d'identifier les usages des entreprises en matière de stages sous statut scolaire, et d'analyser leur place dans les logiques de gestion de l'emploi des firmes.

Les motifs de recours à un stagiaire peuvent être multiples, comme en témoignent de nombreux travaux sur d'autres formes particulières d'emploi (Callens, 1990 ; Bouquillard, 1993 ; Monaco, 1993 ; Ramaux, 1993 ; Gazier, 1993) : moyen de sélection, main-d'œuvre à coût réduit, temps de formation dans l'em-

³ Cette enquête nationale, réalisée en 1997-1998, vise à analyser les cinq premières années de vie active des jeunes sortis de formation initiale en 1992, au regard notamment de leurs parcours scolaires.

⁴ Par ailleurs, plus le nombre de mois passés en stage est important, plus le jeune sortant a une probabilité élevée de connaître une trajectoire d'accès direct au CDI (Bédoué, Giret, 2001).

Encadré 2

Le cadre juridique des stages en entreprise sous statut scolaire (*Liaisons sociales*, 1996)

Les stages sous statut scolaire doivent être différenciés des stages sous contrat de travail (cas de l'apprentissage, des formations d'insertion professionnelle et des formules d'insertion pour adultes sans formation). Ils recouvrent des situations diverses : stages dans le cadre du dispositif d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale, stages obligatoires ou non de l'enseignement initial (secondaire ou supérieur, général, professionnel ou technologique). En fait, « le stage peut être défini comme un temps passé dans une entreprise par une personne qui est en situation de formation ou en recherche d'insertion. » (*Liaisons sociales*, 1996).

Si la définition analytique du stage est plutôt simple, sa définition juridique est plus délicate. Contrairement au contrat de travail, le contrat de stage (ou convention de stage) est une relation tripartite entre un établissement de formation, un stagiaire et une entreprise d'accueil. Dans la mesure où le stagiaire reste extérieur à l'entreprise, ces stages relèvent d'une situation juridique assez floue qui place cette situation de travail à la frontière de l'emploi (le stagiaire, placé de fait sous l'autorité de l'employeur, participe à l'activité productive de l'entreprise) et de la formation (le stage est effectué sous la direction et la surveillance de l'établissement d'enseignement).

La convention de stage n'est pas obligatoire et est de forme libre. Elle est cependant fortement recommandée et doit témoigner de l'existence de rapports entre le stagiaire et l'employeur, différents des rapports de travail classiques (désignation d'un tuteur, encadrement dans l'exercice de l'activité, objectif particulier...) afin de rendre la requalification du stage en contrat de travail plus difficile. Le rôle de l'entreprise est très peu défini en dehors de sa fonction d'accueil et de guide du stagiaire. Elle n'est pas tenue de le rémunérer, mais elle verse en général une indemnité. Si celle-ci est inférieure à 30 % du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) mensuel, aucune cotisation sociale n'est due par l'employeur. Par ailleurs, les employeurs qui accueillent des stagiaires de l'enseignement scolaire peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt.

ploi, besoin ponctuel... Les stratégies des entreprises sont difficiles à cerner car elles sont loin de constituer une entité homogène. Quelles sont les logiques d'usage des stages sous statut scolaire ? Les stages en entreprise sont-ils un mode d'alimentation en main-d'œuvre comme d'autres formes particulières d'emploi ? Présentent-ils des spécificités propres à une période de transition entre la formation initiale et la vie active ?

Pour éclaircir ces questionnements, nous utilisons les résultats d'une étude réalisée en 2000 pour l'Observatoire des résultats de l'université Paris 1 (cf. encadré 3). L'analyse des questionnaires d'évaluation de stage remplis par les étudiants révèle une grande hétérogénéité entre les stages effectués, qu'il s'agisse des durées de stage, des rémunérations, ou des missions accomplies. Une méthode de classification a permis de dégager quatre classes de stages en entreprise (cf. tableau 1) :

– Stage « remplacement » : les étudiants, peu rému-

nérés, sont recrutés sur de longues périodes, souvent à temps partiel, pour renforcer le personnel permanent de l'entreprise.

– Stage « renforcement de personnel » : ce sont des stages à plein temps, de courtes durées, effectués au sein de petites entreprises, par des étudiants de second cycle soit pour assister le personnel permanent de l'entreprise, soit pour mener une étude ou participer à l'élaboration d'un projet. Dans tous les cas, les stagiaires apportent une aide ponctuelle aux salariés de l'entreprise.

– Stage « intégration » : très bien rémunérés, effectués en majorité par des étudiants de DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées) dans des entreprises de grandes tailles, ces stages ont souvent conduit à une embauche. Dans ce cas, le stage s'apparente à une période d'essai.

– Stage « expert » : ces stages, très bien rémunérés, sont exclusivement effectués par des étudiants en DEA (diplôme d'études approfondies) pour réaliser

Encadré 3 Méthode

L'Observatoire des résultats de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, dans le cadre de la « Mission Université-Entreprise », a engagé en 2000 une étude sur les stages sous statut scolaire effectués par les étudiants en économie de second et troisième cycles en 1998/1999 : 487 étudiants ont été accueillis dans plus de 300 entreprises ou associations différentes. L'étude s'est déroulée en deux temps.

- Dans un premier temps, un questionnaire d'évaluation de stage a été envoyé aux étudiants. Ce questionnaire concernait un stage effectué durant l'année universitaire 1998/1999. Il nous renseigne sur les caractéristiques des entreprises d'accueil (taille, secteur, localité), ainsi que sur celles des étudiants (âge, sexe, cursus de formation, situation un an après le stage...). Il fournit également de nombreuses informations sur le stage effectué (canaux de recrutement, durée, rémunération, description de la mission, rôle du tuteur...). Quatre classes de stages se dégagent de l'exploitation des 214 réponses (cf. **tableau 1**).
- Dans un second temps, 19 entretiens semi-directifs ont été menés auprès de responsables engagés dans le recrutement et/ou l'accueil de stagiaires (directeur des ressources humaines, responsable relation-école ou formation, chef de service...). L'entretien comportait deux parties : un questionnaire permettant de caractériser l'entreprise (activité, main-d'œuvre, politique de formation...) et des questions ouvertes sur les pratiques d'accueil des stagiaires (motifs et conditions de recrutement du stagiaire, déroulement, contenu et évaluation du stage). L'exploitation des entretiens a été construite selon trois axes :
 - Les motifs et besoins pour lesquels les entreprises recrutent des stagiaires.
 - Le déroulement du stage, notamment l'effort de formation consenti ou non auprès de l'étudiant.
 - L'histoire et les choix de l'entreprise en matière d'évolutions technologique et organisationnelle et particulièrement en matière de gestion des ressources humaines.

L'échantillon d'entreprises a été construit à partir des conventions de stage. Il rend compte de la diversité des employeurs, en termes de taille et de secteur d'activité, sans objectif de représentativité statistique. Le nombre d'entreprises enquêtées étant limité à 19, il ne nous a pas été possible de mener une analyse sectorielle des modes de recours aux stages (*). Une telle analyse nous aurait conduit à des conclusions trop hâtives.

(*) : Les études de Berton (1992), Bouquillard (1993) et Monaco (1993) sur les modes de recours à l'alternance sous contrat de travail réalisées sur des échantillons plus importants permettent de mener une analyse sectorielle.

des études⁵. Le stagiaire est ici essentiellement utilisé comme un expert externe pour réaliser une étude spécifique. Il peut être également l'occasion pour l'entreprise d'engager un partenariat actif avec l'université dans un domaine de recherche.

Cette diversité des stages s'explique par la variété des logiques d'utilisations de ces derniers par les entreprises. Des entretiens semi-directifs réalisés auprès

d'une vingtaine d'entreprises ont permis de dégager deux grands pôles d'usage des stages : le premier pôle regroupe des entreprises qui utilisent les stages comme une source de main-d'œuvre à moindre coût ; le second pôle, des entreprises qui les utilisent comme un moyen d'action sur les trajectoires d'insertion des étudiants. Chaque pôle recouvre deux logiques d'usage différentes (cf. **tableau 2**). Les quatre logiques de recours aux stages ainsi identifiées peuvent coexister dans une même entreprise.

⁵ On peut penser que ces stages se déroulent dans le cadre de l'élaboration des mémoires de fin d'année des étudiants.

Tableau 1
 Répartition par classe des principales variables descriptives du stage

	1 : stage « remplacement » (en %)	2 : stage « renforcement » (en %)	3 : stage « intégration » (en %)	4 : stage « expert » (en %)	Ensemble	
					Effectifs	%
Le stage était-il obligatoire ?						
Oui	26,9	40,5	97,7	31,6	130*	60,8*
Non	73,1	59,5	2,3	68,4	84	39,2
Situation pendant le stage						
DEA	0,0	0,0	0,0	100,0	19	8,9
DESS	26,9	16,7	98,8	0,0	105	49,0
Maîtrise	38,5	47,6	1,2	0,0	51	22,9
Licence	34,6	35,7	0,0	0,0	39	18,2
Le stage était-il à temps partiel ?						
Oui	76,9	0,0	0,0	15,8	23	10,8
Non	23,1	100,0	100,0	84,2	191	89,2
Durée du stage						
Entre 1 et 4 mois compris	0,0	94,1	15,3	63,2	104	48,6
Entre 4 et 6 mois compris	34,6	4,8	71,8	36,8	81	37,9
Plus de 6 mois	65,4	1,2	12,9	0,0	29	13,5
Rémunération nette mensuelle						
0	0,00	15,5	9,4	0,00	21	9,8
Entre 0 et 2000 F compris	73,1	45,2	18,8	21,0	77	36,0
Entre 2000 et 4000F compris	26,9	32,2	24,7	15,8	58	27,1
Plus de 4000F	0,00	7,1	47,1	63,2	58	27,1
Mission						
Assister le personnel permanent de l'entreprise	73,1	40,5	41,2	26,3	93	43,5
Mener une étude	15,4	47,6	47,1	57,9	95	44,4
Participer à l'élaboration d'un projet	11,5	11,9	11,8	15,8	26	12,1
Le stage a-t-il été suivi d'une embauche ?						
Oui	23,1	7,1	48,2	21,1	57	26,6
Non	76,9	92,9	51,8	79,0	157	73,4
Répartition des effectifs	12,1*	39,2	39,7	8,9	214	100
	26*	84	85	19		

Source : Observatoire des résultats de l'université Paris 1/Traitement Domingo.

Exemple de lecture : Parmi les étudiants en stages « remplacement », 26,9 % ont effectué un stage obligatoire.

* : les stages en remplacement représentent 12,1 % des stages (soit 26 étudiants) ; les stages obligatoires représentent 60,8 % des stages (soit 130 étudiants).

Tableau 2
Tableau des principales caractéristiques des pôles*

	Pôle 1		Pôle 2	
	Logique 1. Stage : mode d'ajustement quantitatif de la main-d'œuvre	Logique 2. Stage : mode d'ajustement qualitatif de la main-d'œuvre	Logique 3. Stage : période d'essai	Logique 4. Stage : expérience professionnelle qualifiante
Logique d'usage	Service en sous-effectif		Besoin de recrutement	Faire connaître l'entreprise
	Besoin de renforcer les ressources humaines	Besoin ponctuel en main-d'œuvre qualifiée	Sélectionner la main-d'œuvre	Dans le cadre d'un partenariat avec le système de formation
	Ajustement quantitatif	Ajustement qualitatif	Période d'essai	« Offrir » une expérience professionnelle
	Préoccupation de gestion des ressources humaines à court terme		Préoccupation de gestion des ressources humaines à moyen et long termes	
Aspect financier	Dominant. Critère principal d'arbitrage entre différents statuts d'emploi		Envisagé comme des économies escomptées sur le coût futur de la formation d'un salarié plus âgé	
Aspect formation	Investissement en formation spécifique auprès du stagiaire (souvent sur le tas)	Pas d'investissement en formation auprès du stagiaire	Investissement en formation spécifique auprès du stagiaire (formalisée et sur le tas)	Investissement en formation générale auprès du stagiaire
	Lien faible avec le système de formation initiale	Lien de clientélisme avec le système de formation initiale	Partenariats actifs avec le système de formation initiale	
	Formation professionnelle continue peu formalisée et peu active	Formation professionnelle continue active	Formation professionnelle continue active	

* Ce tableau est inspiré du tableau récapitulatif caractérisant les entreprises recourant à la formation en alternance figurant dans le *Document Travail et Emploi*, « La mobilisation professionnelle des jeunes par la formation en alternance », sous la direction de Bouquillard, 1993, (p. 44).

PÔLE 1. LES STAGIAIRES : UNE MAIN-D'ŒUVRE À MOINDRE COÛT

Les stages sous statut scolaire peuvent être utilisés par les entreprises comme une forme précaire d'emploi pour servir leurs stratégies de flexibilisation et d'externalisation des ressources humaines (Caire, 1982). Ce comportement d'ensemble des entreprises de ce pôle relève cependant de deux logiques d'usage différentes : pour certaines, le stage est un moyen d'ajuster quantitativement leurs effectifs au plus près de leurs besoins en ressources humaines (logique 1) ; pour d'autres, il permet d'effectuer un ajustement qualitatif de leur main-d'œuvre (logique 2).

Logique 1. Le stage, moyen d'ajustement quantitatif de la main- d'œuvre

La première catégorie d'entreprises est constituée de quatre entreprises parmi les dix-neuf interrogées (cf. **tableau 3**). Les propos d'un responsable de service résument clairement cette logique : « *On a presque toujours des stagiaires. J'en prends en continu car je me rends compte que sinon mon service ne tourne pas. De toute façon, nous n'avons pas le budget pour faire une embauche en CDI (contrat à durée indéterminée).* » Le stage permet à ces entreprises de constituer un volant de main-d'œuvre à moindre coût. Les stages « remplacement » font évidemment partie de cette

Tableau 3
Principales caractéristiques des entreprises enquêtées (*) et des stages qu'elles ont offerts

	Pôle 1		Pôle 2	
	Logique 1. Stage : mode d'ajustement quantitatif de la main d'oeuvre	Logique 2. Stage : mode d'ajustement qualitatif de la main d'oeuvre	Logique 3. Stage : période d'essai	Logique 4. Stage : expérience professionnelle qualifiante
Nombre d'entreprises parmi les 19 enquêtées				
	4	4	7	4
Principales caractéristiques des entreprises d'accueil				
Nombre de salariés	Moins de 50	Plus de 500	De 50 à plus de 500	Plus de 500
Evolution de l'effectif	Non	Non	Très forte hausse	Faible hausse
Utilisation de personnel temporaire	CDD et intérim occasionnellement. Préférence pour les stagiaires.	CDD sur des postes standards. Pas de recours à l'intérim	CDD et intérim occasionnellement sur des postes standards	Intérim occasionnellement sur des postes standards. CDD pour des périodes longues
Taux de participation à la formation professionnelle continue (**)	Inférieur au taux légal	Au niveau du taux légal	Supérieur au taux moyen	Supérieur au taux moyen
Principales caractéristiques des stages				
Obligatoire ou non	Stage en général non obligatoire	Stage obligatoire ou non obligatoire	Stage obligatoire	Stage obligatoire ou non obligatoire
Durée	Minimum 6 mois	Entre 1 et 6 mois	Entre 4 et 6 mois maximum	Entre 4 et 6 mois maximum
Rémunération	Rémunération aléatoire. Inférieure à 30 % du SMIC mensuel	Indemnité à hauteur de 30 % du SMIC mensuel	Indemnité supérieure à 30 % du SMIC	Indemnité supérieure à 30 % du SMIC
Mission	Assister le personnel permanent	Réaliser une étude ponctuelle	Tous types (assister, études ou projet)	Participer à l'élaboration d'un projet, réaliser une étude
Niveau d'études souhaité	Tous niveaux	Bac + 4, bac +5	Niveau fin d'études	Bac + 4, bac + 5

(*) La petite taille de notre échantillon d'entreprises enquêtées ne nous a pas permis de mener une caractérisation des pôles et des logiques d'utilisation des stages par les secteurs d'activité des entreprises d'accueil.

(**) Le taux légal de participation à la formation professionnelle continue pour les entreprises de plus de 10 salariés est de 1,5 % des salaires versés. Le taux moyen s'élève en 1999 à 3,23 % des salaires versés.

Source : Observatoire des résultats de l'université Paris 1/Traitement Domingo.

logique d'utilisation. Mais il en va de même des stages « renforcement de personnel » dont l'objectif est d'assister le personnel en place (40 % de cette catégorie).

Les stagiaires se substituent à du personnel en CDI ou en CDD

Les entreprises de cette catégorie font appel en continu à des stagiaires pour remplacer et/ou assister des salariés permanents. Ces stagiaires exécutent un

travail de gestion quotidienne de dossiers qui correspond à la description d'un poste dans l'organisation de l'activité productive de l'entreprise⁶. L'une d'elles recrute chaque année six stagiaires, par rou-

⁶ Michon et Ramaux (1992) ont déjà relevé cette tendance à affecter des salariés temporaires (CDD et intérim) sur des postes permanents. Monaco (1993) remarque également, à propos des jeunes sous contrat en alternance, que les stagiaires prennent en charge certaines tâches que le personnel en place peut ainsi déléguer au profit d'activités nouvelles ou d'activités demandant plus d'attention.

ment, sur des périodes de six mois, afin que chacune des trois équipes du service marketing soit continuellement renforcée par deux étudiants. Le responsable du service ajoute : « *Il est rare que je prenne un stagiaire pour une mission particulière. On prend un stagiaire comme assistant d'une personne ou d'un groupe de personnes [...] Il est en fait intégré à une équipe, il assiste d'autres salariés, les décharge des tâches les plus quotidiennes.* » Pour deux autres entreprises, les stages se substituent à l'emploi ordinaire. De petite taille, ces entreprises font appel à des stagiaires pour occuper respectivement les postes de documentaliste et d'administrateur général.

Ces entreprises préfèrent engager des stagiaires sur des périodes longues afin qu'ils aient le temps de devenir productifs. Fréquemment, elles recrutent des étudiants à temps partiel sur des périodes supérieures à six mois. Contraintes par les possibilités des étudiants, elles recourent également à des stagiaires sur des périodes plus courtes pour des tâches simples (archivage, constitution de mailing...). En général, ces stages sont à l'initiative de l'étudiant⁷.

Ces entreprises justifient le recours à des stagiaires essentiellement par des raisons financières. En effet, les stages sous statut scolaire, puisqu'ils sont peu ou pas rémunérés, permettent une réduction notable des coûts salariaux. À ces avantages financiers s'ajoutent des avantages juridiques : le stage ne fait l'objet ni d'un contrat de travail ni d'une limitation dans son usage (l'employeur peut ainsi faire succéder sur un même poste plusieurs stagiaires en toute légalité). Ces avantages rendent très attractifs les stages sous statut scolaire, comparativement à d'autres formes temporaires d'emploi (CDD ou intérim).

Le stagiaire est formé sur le tas

Néanmoins, ces entreprises doivent supporter des coûts de formation assez importants pour rendre le stagiaire opérationnel sur un poste spécifique. L'essentiel de la formation se réalise « sur le tas », sans procédure formalisée. Administrativement, un salarié est désigné comme tuteur du stagiaire. Mais

⁷ Ils ne sont pas obligatoires et ne donnent donc pas lieu à une évaluation par l'établissement de formation.

dans les faits, chaque salarié peut être amené à encadrer le stagiaire et à intervenir sur son travail. L'accueil d'un stagiaire demande donc aux salariés permanents un véritable investissement, notamment en temps, qui s'ajoute à leur charge de travail habituelle. En échange, ils exigent du stagiaire un travail efficace et productif. Les propos d'un directeur administratif sont à cet égard révélateurs : « *C'est "donnant donnant". On les accueille, on les forme, c'est une chance. En échange, ils travaillent. On les suit au jour le jour. Je fais des réunions régulières pour vérifier le travail.* »

Cet effort d'investissement en formation spécifique auprès des étudiants va de pair avec un discours souvent négatif sur le système de formation ; ce discours dénonce l'inadaptation des cursus aux exigences du marché du travail et de l'emploi. Les liens de ces entreprises avec le système de formation initiale ou continue sont souvent ténus.

Logique d'externalisation et ajustement quantitatif de la main-d'œuvre

Les effectifs de ces entreprises stagnent voire baissent, et leurs chiffres d'affaires sont constants ou en très légère augmentation. Elles considèrent que leurs situations financières sont fragilisées en raison de leur position de sous-traitance ou du caractère saisonnier de leur activité. L'horizon temporel de court terme de leur activité explique en grande partie leurs difficultés d'embauche.

Le stage sous statut scolaire s'inscrit dans les logiques d'externalisation menées par l'entreprise. Il permet d'éviter les pressions financières liées à l'embauche en CDI (Beaujolin, 1999) et de se décharger ainsi de la gestion administrative de cette relation d'emploi (Ramaux, 1993). En revanche, il ne permet pas à l'employeur de s'affranchir d'un effort d'investissement en formation. Ces entreprises préfèrent donc fonctionner en sous-effectif ; elles savent en effet qu'elles pourront toujours faire appel ultérieurement à une main-d'œuvre temporaire. Les stages sous statut scolaire constituent une opportunité d'assurer, à faible coût, un ajustement quantitatif de leur main-d'œuvre au plus près de leurs besoins.

Logique 2. Le stage, variable d'ajustement qualitatif de la main-d'œuvre

Dans cette catégorie, nous avons regroupé quatre entreprises de notre échantillon d'entretien (cf. **tableau 3**), qui, à la question : « *Pour quelles raisons et besoins recrutez-vous des stagiaires ?* », répondent : « *C'est une aide ponctuelle, sur des études que nous n'avons pas le temps de faire ou pour lesquelles nous n'avons pas les compétences en interne.* » Les stages « expert » ainsi que les stages « renforcement de personnel » ayant donné lieu à une étude peuvent être lus à la lumière de cette seconde logique d'utilisation.

Des étudiants expérimentés pour remplir des missions spécifiques

Ces entreprises recourent à des stagiaires de manière occasionnelle (entre un et dix par an) pour mener des études transversales. Les stages qu'elles proposent sont généralement d'une durée inférieure à quatre mois. Le travail demandé consiste en la remise d'un rapport de synthèse, d'un document méthodologique ou d'une étude. Ces entreprises font appel au marché externe pour mener à bien ces études par manque de temps et/ou de compétences des salariés permanents. Il ne s'agit donc pas pour l'étudiant d'assister le personnel en place, mais de remplir une mission de manière autonome. Ces entreprises recherchent des étudiants expérimentés. Lors du recrutement, l'employeur veille à ce que l'étudiant ait déjà réalisé au moins un stage en entreprise, et/ou qu'il ait exercé régulièrement un « job » étudiant. C'est un moyen pour lui de vérifier qu'il connaît l'entreprise et que son stage ne sera pas une première immersion dans le monde du travail (Bédoué, Cahuzac, 1997). L'entretien de recrutement vérifie également que l'étudiant a les compétences pour réaliser la mission qui va lui être confiée. Sont privilégiés dans les recrutements les étudiants de maîtrise dites professionnelles (MSG, MST⁸, ...) ainsi que les formations de troisième

⁸ MSG : maîtrise en sciences de gestion ; MST : maîtrise de sciences et techniques.

mes cycles spécialisées (DESS, DEA⁹, *master* d'école de commerce).

Ces stages sont systématiquement rémunérés. En général, cette rémunération ne dépasse pas le seuil au-delà duquel l'entreprise paye des cotisations sociales, soit 30 % du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Selon la qualité du travail fourni, l'employeur peut verser une prime de fin de stage (celle-ci n'est alors pas exonérée de charges).

Des entreprises « clientes du système de formation »¹⁰

Le système de formation initiale représente pour ces entreprises un vivier de recrutement correspondant à certains de leurs besoins en matière d'études. Le document à vocation scolaire que représente le rapport de stage les intéresse tout particulièrement : c'est la réponse à leurs besoins. Dès lors, même si ces entreprises entretiennent des liens de partenariat réguliers avec le système éducatif, elles ne s'investissent pas dans la logique « formatrice » des stages, preuve en est la quasi-inexistence du tutorat dans ces entreprises. Le tuteur est en général le responsable hiérarchique du service et il intervient auprès du stagiaire comme auprès de tout autre salarié¹¹.

Usage des stages pour un ajustement en compétences

Ces entreprises n'utilisent pas le stage sous statut scolaire comme les autres formes particulières d'emploi telles que l'intérim ou le CDD (contrat à durée déterminée). Les stagiaires sont affectés à des tâches spécialisées, contrairement aux travailleurs en CDD ou intérimaires qui occupent généralement des postes opérationnels et standards. Le recours aux stagiaires représente pour ces entreprises l'opportunité de réaliser, à moindre coût, des ajustements en compétences, c'est-à-dire des ajustements qualitatifs de leur main-

⁹ DESS : diplôme d'études supérieures spécialisées ; DEA : diplôme d'études approfondies.

¹⁰ Lochet J.-F., Podevin G., Saunier J.-M., 1995.

¹¹ Une étude de la Commission des communautés européennes observe également qu'en matière d'encadrement des stages, le rôle du responsable hiérarchique et le rôle du « tuteur » sont souvent confondus (COMETT, 1988).

d'œuvre. Les stages font partie intégrante de leur politique d'externalisation de certaines spécialités ou qualifications, à la périphérie de leurs activités principales¹².

Pour ce premier pôle d'entreprises, les stages sous statut scolaire sont une variable d'ajustement quantitative ou qualitative des ressources humaines. Leurs logiques d'usage recouvrent à la fois des motivations financières et des logiques d'externalisation de la main-d'œuvre. Leur développement peut donc se comprendre à la lumière du développement d'autres formes temporaires d'emploi telles que le CDD ou l'intérim¹³.

PÔLE 2. QUAND LES ENTREPRISES S'IMPLIQUENT DANS L'INSERTION DES ÉTUDIANTS

En recrutant des stagiaires, certaines entreprises apparaissent comme des acteurs de l'organisation de la transition professionnelle des jeunes, soit qu'elles utilisent le stage comme période de prérecrutement (logique 3), soit qu'elles « offrent » une première expérience professionnelle qualifiante à leurs stagiaires (logique 4).

Logique 3. Une période d'essai prolongée

Les six entreprises regroupées dans cette catégorie proposent des stages « intégration » : elles souhaitent

¹² Une des entreprises interrogées, spécialisée dans le développement économique local, a recruté, par exemple, un étudiant en urbanisme pour participer à un projet spécifique. Une autre, dans le secteur des transports, a mobilisé un stagiaire pour améliorer le fonctionnement du réseau informatique.

¹³ Cette forme d'utilisation des stages sous statut scolaire est confirmée empiriquement par un certain nombre de travaux sur les modes d'accès à l'emploi des jeunes et sur les usages par les entreprises des contrats en alternance. L'étude de Lochet (1995) repère, dans certains secteurs, des entreprises qui assignent en priorité les formes atypiques d'emploi aux jeunes sortants du système de formation initiale sans pour autant pérenniser par la suite leur emploi. Les conclusions de Bouquillard (1993), Monaco (1993), Vanderpote (1992), Léné (2001) isolent également un pôle d'entreprises qui s'appuient sur une main-d'œuvre juvénile bon marché dans des conditions précaires pour servir leur objectif de flexibilité externe de l'emploi.

embaucher les étudiants à la fin de leur stage (cf. tableau 3).

Sélectionner une main-d'œuvre jeune

Dans ces entreprises, les stages sous statut scolaire constituent une période probatoire avant une embauche ferme¹⁴. La présence d'anciens stagiaires dans les effectifs permanents de ces entreprises confirme cette pratique : l'une d'elles embauche 60 % de ses stagiaires chaque année ; dans une autre, les anciens stagiaires représentent près de 30 % des salariés. De fait, l'entretien de recrutement de l'étudiant s'apparente souvent à un entretien d'embauche. Comme le souligne un responsable des ressources humaines, « il n'y a pas de différence entre un entretien d'embauche et un entretien de recrutement d'un stagiaire car on se place dans l'hypothèse où la personne peut rester chez nous. D'ailleurs quand on embauche à la suite du stage, l'entretien est plutôt informel et ressemble plus à une évaluation du stage. » En outre, la rémunération de ces stagiaires est caractéristique d'une logique d'embauche : pour attirer et conserver les stagiaires, les employeurs versent des rémunérations largement supérieures au seuil de 30 % du SMIC.

Dans ce cadre, la période de stage est un véritable test grandeur nature, de longue durée, mettant à l'épreuve la motivation et les compétences de l'étudiant, ainsi que ses qualités d'intégration. Elle permet à l'employeur d'évaluer les caractéristiques productives du débutant ainsi que son potentiel d'évolution dans l'entreprise. Le stage comme période d'essai déguisée et de sélection de la main-d'œuvre jeune est le gage, pour ces entreprises, d'un meilleur appariement entre l'offre et la demande de travail (Bédoué, Larré, 2000).

Former, évaluer et intégrer la main-d'œuvre jeune

Accueilli comme un nouveau salarié, le stagiaire suit les formations indispensables à son intégration dans l'entreprise. À l'issue du stage, il est généralement

¹⁴ Cette fonction des stages est confirmée par l'enquête *Jeunes Diplômés* menée en 1993 auprès de 116 entreprises : les stages dépassent pour la première fois les petites annonces comme filière de recrutement (Galland, Oberti, 1996).

convoqué à des entretiens d'évaluation dont l'objectif est de dresser un bilan de ses compétences et d'envisager son embauche en CDI. Dans ces entreprises, la fonction tutorale a fait l'objet d'une réflexion. Le tuteur du stage est en charge de la coordination de la formation, de l'évaluation et de l'intégration du stagiaire. Il doit créer les conditions de transmissions des savoirs et de fidélisation des stagiaires (ministère du Travail, 1995). Cette fonction fait partie de son poste de travail.

Gérer les recrutements dans une perspective de moyen terme

Si un tel investissement est mis en œuvre pour accueillir les stagiaires, c'est qu'ils font partie intégrante de la politique de recrutement de ces entreprises. En effet, ces dernières sont toutes en phase de croissance et se disent confrontées à des difficultés permanentes de recrutement. Certaines ont des besoins précis en qualifications pour lesquels il n'existe pas de formations correspondantes. Le stage est alors l'occasion de construire les compétences en fonction de leurs besoins. D'autres encore sont des sociétés jeunes, en pleine expansion, qui doivent faire face à un important plan de recrutement. Le recours à une main-d'œuvre jeune, sélectionnée pendant la période de stage pour son dynamisme et sa motivation, leur permet de fonder une culture d'entreprise neuve et cohérente. D'autres enfin rencontrent des difficultés de recrutement, soit parce qu'elles font face à un fort *turnover*, soit parce qu'elles sont peu connues ou souffrent d'une image négative auprès du public. Elles utilisent le stage pour promouvoir leur activité, attirer les jeunes diplômés et tenter de les fidéliser. Pour toutes ces entreprises, le stage est un moment privilégié d'apprentissage tant de leur culture d'entreprise que de compétences plus techniques. L'entreprise redevient alors un acteur important de l'encadrement de la période d'acquisition de l'expérience professionnelle, rôle qu'elle avait en partie « abandonné » aux pouvoirs publics dans le contexte de récession des années 1980 (Vernières, 1993).

Ces entreprises ont adopté une politique de gestion des ressources humaines à moyen-long terme. La formation professionnelle continue des salariés doit améliorer leur polyvalence et leur réactivité. L'usage

des stages comme période d'essai est révélatrice de cette stratégie des ressources humaines : l'entreprise sélectionne une main-d'œuvre jeune dont elle a repéré le potentiel d'évolution durable en son sein.

Le stage apparaît donc comme un facteur d'intégration dans l'entreprise. Cette dernière devient un acteur structurant de l'insertion professionnelle des sortants de l'enseignement supérieur, dans la mesure où l'accueil des stagiaires s'inscrit dans sa politique de recrutement et de renouvellement de ses qualifications¹⁵.

Logique 4. Une expérience professionnelle qualifiante

Pour certaines entreprises enquêtées, le recrutement de stagiaires ne correspond ni à un besoin d'ajustement de leurs ressources humaines, ni à une période de sélection. Les motifs de recours à des stagiaires sont multiples et parfois flous. Néanmoins, dans tous les cas, leur accueil correspond à un fort investissement en formation générale dans le cadre d'un partenariat actif avec le système de formation (cf. **tableau 3**). Une partie des stages « intégration », « renforcement de personnel » et « expert » peuvent relever de cette logique.

Décision de l'entreprise pour entretenir son image vis-à-vis de son environnement...

Géhin et Méhaut (1993) recensent, dans leur étude des types de recours aux contrats en alternance, des motifs de recours interne ou externe à l'entreprise tels que l'entretien de la bonne réputation de l'entreprise ou encore l'effet stimulant de la présence de stagiaires auprès du personnel en place. Au cours de

¹⁵ De nombreux travaux en économie du travail relèvent des comportements similaires de la part des entreprises. Henguelle (1994) constate que le CDD peut jouer le rôle de période probatoire. Ramaux (1993) repère l'émergence d'une nouvelle logique d'utilisation des emplois temporaires qu'il intitule : « *Instrument au service des politiques de recrutement du personnel* ». Notre analyse recoupe également celle de Monaco (1993) : ses conclusions isolent un groupe d'entreprises pour qui la formation en alternance est plutôt un instrument de gestion de la main-d'œuvre de moyen terme, dans la mesure où c'est un mode d'investissement dans le renouvellement des qualifications.

notre enquête, nous avons identifié des utilisations similaires.

Le stage véhicule l'image de marque de l'entreprise vis-à-vis de son environnement économique, social et politique. Certains employeurs insistent sur le fait que le « bon » accueil des stagiaires peut être source de clients potentiels. De fait, les cinq entreprises regroupées dans cette logique veillent à bien rémunérer leurs stagiaires : en général, ils perçoivent un salaire dont le montant varie selon la formation suivie et le niveau d'étude. Pour l'entreprise, le stage est également le moyen de se faire connaître auprès du système de formation initiale, voire à terme d'engager un partenariat soutenu avec celui-ci. Ces entreprises sont soucieuses de l'image qu'elles renvoient à la société. C'est notamment le cas d'un grand groupe qui a défini une politique centralisée d'aide à l'insertion incitant entre autres, les établissements à embaucher des jeunes en contrat de qualification ou en stage sous statut scolaire. Dans ce cas, le recours au stagiaire est une règle collective.

... ou décision individuelle

Mais le recours au stagiaire peut aussi provenir d'initiatives individuelles. Certains chefs de service évoquent souvent comme motivation le fait d'avoir été eux-mêmes stagiaires à leurs débuts. Conscients de l'importance des stages dans l'insertion professionnelle des jeunes, ils souhaitent les aider à construire leurs projets professionnels et à les concrétiser. Ils reconnaissent également le bienfait des stages pour stimuler le personnel en place. Les étudiants sont particulièrement appréciés pour leur dynamisme et leur motivation. Ils apportent un regard neuf sur l'activité de l'entreprise et, le cas échéant, permettent de souligner certains dysfonctionnements.

Produire des compétences générales

Bien que les pratiques semblent différentes d'une entreprise à l'autre dans cette catégorie, le déroulement du stage est sensiblement le même pour les étudiants. Durant trois ou quatre mois, ils travaillent sur des projets transversaux qui exigent la mise en œuvre de connaissances théoriques. Ces travaux ne sont pas jugés indispensables à la vie du service. Néanmoins, les salariés consacrent du temps à la formation de l'é-

tudiant. Le tuteur joue un rôle primordial dans le déroulement du stage. Il doit apporter des savoirs, savoir-faire et savoir-vivre à l'étudiant. Un responsable du personnel résume cette fonction ainsi : « *Le tuteur doit faire très attention au déroulement du stage car nous estimons que le stage est un moment important pour l'étudiant, il doit lui donner envie de travailler, lui apporter de la conscience professionnelle, de l'information et des connaissances. S'il se trouve noyé dans un poste qu'il n'aurait pas dû avoir, il n'en retirera rien du tout.* » Ne se situant pas dans une perspective de recrutement, ces entreprises semblent « offrir » une première expérience professionnelle qualifiante, sans réelle contrepartie de la part de l'étudiant. En formant l'étudiant, elles paraissent attachées à améliorer la relation entre la formation initiale et l'emploi.

Cet effort en formation générale s'intègre dans un système de formation professionnelle continue très organisé (un service y est consacré) et dynamique (chaque salarié suit chaque année au moins une formation). Leur taux de participation à la formation est supérieur au taux légal et leurs actions envers le système de formation initiale sont multiples (conventions signées avec des organismes de formation pour accueillir des jeunes en stage, participation à des forums et à des conférences pour présenter leur métier, participation aux jurys de délibération des diplômes, participation à l'élaboration des projets pédagogiques et des cursus de formation).

Pratique locale ou coutume collective, le stage permet aux employeurs de participer activement à la construction des parcours d'insertion des jeunes. Sous l'impulsion conjointe du système éducatif et des entreprises, une forme de régulation de l'entrée dans la vie active se met en place par le biais des stages. Ces derniers ont ici une fonction générale : ils offrent à l'étudiant l'opportunité d'acquérir une expérience professionnelle lui permettant de construire sa qualification.

* *

*

Élément essentiel de la professionnalisation des études supérieures, les stages constituent un moyen pour les étudiants d'acquérir, en cours de formation initiale, l'expérience professionnelle tant prisée par les employeurs à leur entrée sur le marché du travail

(Bédoué, Cahuzac, 1997). De ce fait, les stages sont un lieu privilégié de construction des relations entre la formation et l'emploi. La typologie révèle que les liens entre le système de formation et le système productif, qui se construisent à travers la pratique des stages, sont très hétérogènes et peu institutionnalisés. Ils dépendent en grande partie des logiques de recours aux stages par les entreprises. Cette hétérogénéité peut être source d'inégalité entre les étudiants dans l'acquisition de leurs premières expériences professionnelles.

Une concertation entre les différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre des stages en entreprise pourrait permettre d'harmoniser la pratique des stages. La typologie soulève en effet un certain nombre de questionnements quant à l'organisation des stages, leur suivi et leur évaluation par les entreprises et les universités. La fonction de tuteur dans l'entreprise est peu reconnue et peu formalisée ; pourtant, elle joue un rôle essentiel dans le suivi du stagiaire (Greffé, 1995). Elle interroge l'organisation même du travail dans l'entreprise. Cette fonction fait-elle partie de leur poste de travail ou est-ce une charge de travail

supplémentaire ? Une formation est-elle nécessaire pour assurer cette responsabilité ?

Si les stages en entreprise font partie de la culture des écoles de commerce ou d'ingénieur, à l'université les objectifs des stages sont souvent mal définis. Le suivi des stagiaires est quant à lui également peu formalisé. À l'université, quelles doivent être les personnes-ressources en matière de stages ? Comment cette fonction doit-elle être prise en compte dans le service des enseignants-chercheurs ?

En matière d'évaluation des stagiaires, certains prônent une plus grande collaboration des entreprises. Celle-ci semble difficile à mettre en place dans un système de formation initiale qui privilégie traditionnellement la certification des savoirs scolaires.

Cette réflexion sur la pratique des stages et plus globalement sur les rapports entre l'université et les entreprises dans la construction de l'offre de formation est d'autant plus urgente que les instances européennes préconisent, dans le cadre de la construction d'un espace européen d'enseignement supérieur, la création des cursus plus professionnalisés.

Bibliographie

Agulhon C. (2000), « L'alternance : une notion polymorphe, des enjeux et des pratiques segmentés », *Revue française de sociologie*, n° 131.

Beaujolin R. (1999), *Les vertiges de l'emploi*, Éditions Grasset, Paris.

Bédoué C., Cahuzac E. (1997), « Première expérience avant le diplôme. Quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire ? », *Formation Emploi*, n° 58, avril-juin, pp. 89-108.

Bédoué C., Giret J.-F. (2001), « Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? », *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, pp. 31-52.

Bédoué C., Larré F. (2000), « Demande d'expérience professionnelle et embauche des débutants : essai

d'interprétation économique », *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 29/n° 2, juin, pp. 319-337.

Berton F., Gérard D., Lhotel H. (1992), *Développement et usage du contrat de qualification : plasticité et logiques plurielles*, Rapport Céreq.

Bertrand O. (1994), « Constats, problèmes, perspectives. Enseignement d'un débat international », in *Les formations en alternance : quel avenir ?*, OCDE/Céreq, Les Éditions de l'OCDE, Paris, pp. 41-91.

Bouquillard O. (sous la direction) (1993), « La mobilisation professionnelle des jeunes par la formation en alternance », *Document Travail Emploi*, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, La Documentation française.

- Callens S. (1990), « Essai sur les logiques économiques liées aux initiatives pour l'emploi », Dossier de recherche, CEE, n° 28.
- Caire G. (1982), « Précarisation des emplois et régulation du marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 2.
- COMETT (1988), *Les stages ou les diplômés universitaires dans le cadre des formations spécifiques*, Commission des communautés européennes.
- Domingo P. (2001), *Les stages en entreprise sous statut scolaire : une négociation tripartite entre l'Université, l'entreprise et l'étudiant*, Rapport pour l'Observatoire des résultats de Paris 1, 51 p.
- Galland O., Oberti M. (1996), *Les étudiants*, coll. « Repères », La Découverte, Paris.
- Gazier B. (1993), *Les stratégies des ressources humaines*, coll. « Repères », La Découverte, Paris, 118 p.
- Greffé X. (1995), *La formation professionnelle des jeunes*, Anthropos, Paris.
- Géhin J.-P., Méhaut P. (1993), *Apprentissage ou formation continue, stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, L'Harmattan, Paris, 223 p.
- Henguelle V. (1994), « Les emplois sur contrat à durée déterminée : un mode d'accès à l'emploi stable ? », *Travail et Emploi*, n°58, pp. 77-93.
- Lefresne F. (1996), « Les publics : formation et insertion professionnelle », in *L'alternance : enjeux et débats*, *Cahier travail et emploi*, ministère du Travail et des Affaires sociales, La Documentation Française, Paris, pp. 33-58.
- Léné A. (2000), « Le fragile équilibre de la formation en alternance. Un point de vue économique », *Formation Emploi*, La Documentation Française, n°72, octobre-décembre, pp. 15-33.
- Liaisons sociales* (1996), « Les jeunes en entreprise », Quotidien, Numéro spécial, décembre.
- Lichtenberger Y., Lutringer J.-M., Merlin C., Poupard R. (1995), *Construire la formation professionnelle en alternance*, Les Éditions d'Organisation, Paris, 217 p.
- Lochet J.-F. (1995), « Logiques d'usage des statuts des jeunes en insertion », in *Le recrutement*, Document Céreq, n° 108, septembre.
- Lochet J.-F., Podevin G., Saunier J.-M. (1995), « Produire des compétences pour gérer les recrutements », *Bref-Céreq*, n° 111, juillet.
- Lhotel H., Monaco A. (1993), « Regards croisés sur l'apprentissage et les contrats de qualification », *Formation Emploi*, La Documentation Française, n° 42, avril-juin, pp. 33-45.
- Michon F., Ramaux C. (1992), « CDD et intérim : bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 37-56.
- Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Formation (1995), *De la formation à l'emploi - les entretiens Condorcet 1994*, Bilans et rapports, La Documentation française, Paris, 227 p.
- Monaco A. (1993), *L'alternance école - production*, PUF, Paris, 277 p.
- Ramaux C. (1993), « Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ? », *Travail et Emploi*, n° 58, pp. 55-76.
- Vanderpotte G. (1992), « Une fonction importante de l'entreprise : la production de compétences », in « Dossiers sur la fonction tutorale », *Actualité de la formation permanente*, Centre INFFO, n° 119.
- Vergnies J.-F., Sigot J.-C. (1998), « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Enquête 1997 auprès des sortants de 1994 », *Série Observatoire*, Document n° 137, Céreq, novembre, 113 p.
- Vernières M. (1993), *Formation-emploi : enjeu économique et social*, Éditions Cujas, Paris, 167 p.

Résumé

Logiques d'usage des stages sous statut scolaire

Par Pauline Domingo

Les stages sous statut scolaire se sont largement développés à l'université. Deux enquêtes révèlent une grande hétérogénéité entre les stages effectués, en termes de durée, de rémunération ou de missions accomplies. Les modes de gestion des ressources humaines des entreprises et leurs relations avec le système de formation expliquent cette diversité. Deux stratégies d'entreprise émergent : pour certaines entreprises, les stages constituent une source de main-d'œuvre à moindre coût leur permettant d'ajuster quantitativement ou qualitativement leurs effectifs ; d'autres participent activement au parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés, soit qu'elles utilisent le stage comme période de prérecrutement, soit qu'elles « offrent » une première expérience professionnelle qualifiante à leurs stagiaires.

L'ORIENTATION

SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

revue de
l'Institut National d'Étude du Travail et d'Orientation Professionnelle

N° 3 - SEPTEMBRE 2002

Maria Luisa POMBENI, Salvatore ZAPPALÀ et Dina GUGLIELMI

Expérience scolaire et développement psychosocial :
une recherche sur les adolescents

Christiane YEREMIAN

Les TPE : perceptions d'élèves

Régine BOYER et Charles CORIDIAN

Réapprendre à apprendre pour réussir en première année de DEUG

Marie-France MARANDA et Chantal LECLERC

Vie universitaire : passion et performance instrumentées

Etienne MULLET, Sophie COSSIN, Fathi IHALOUINE et Bruno THOMAS

La mobilité « européenne » des jeunes :
déterminants émotionnels, attitudeux et circonstanciels

Lionel DAGOT et Denis CASTRA

L'allégeance : un principe des logiques d'aide
à l'insertion professionnelle

Pierre-André TOUZÉ et Dirk D. STEINER

L'adaptation française du PPRF, un outil identifiant les facteurs
de personnalité susceptibles de prédire la performance au travail

Abonnement (4 numéros par an) : 2002

France :	49 Euros
Étranger :	60 Euros
Vente au numéro :	16 Euros

Adressez directement commande et paiement à :
Régisseur des recettes de l'I.N.E.T.O.P.
41, rue Gay-Lussac, 75005 Paris
Tél. : 01 44 10 78 33