



LE MINI STAGE « EXPLORER UN METIER POUR BIEN S'ORIENTER »

Dernière mise à jour : le 23/11/2016

Objectifs :

Donner l'opportunité à des jeunes inscrits en collège (4^{ème} – 3^{ème}) ou en lycée de « **découvrir l'entreprise et les métiers** » à l'occasion de stages de découverte de courte durée en dehors des périodes et cursus scolaires.

Ces stages d'immersion en milieu professionnel permettent, dans le cadre de situations de travail, de connaître un métier, les activités qu'il recouvre et l'environnement professionnel dans lequel il s'exerce.

Cette étape est déterminante pour le jeune dans la construction de son projet professionnel et la mise en place d'un futur parcours en apprentissage réussi.

Une bonne orientation et un parcours en apprentissage réussi passe, pour le jeune, par une meilleure connaissance des conditions de travail de l'entreprise et du métier qu'il a choisi.

Ce dispositif de stage « **Explorer un métier pour bien s'orienter** » rencontre un franc succès.

Publics cibles :

Tout jeune scolarisé (collégien - 4^{ème}, 3^{ème} - ou lycéen) qui souhaite valider son choix d'orientation grâce à un stage d'immersion en entreprise et qui pourrait se traduire pour certains par un parcours de formation en apprentissage.



#1 Ce dispositif n'est pas ouvert aux jeunes non scolarisés, peu importe leur âge.

#2 Ce dispositif n'est pas ouvert aux jeunes de moins de 14 ans.

(cf. note Education nationale <http://eduscol.education.fr/cid46879/sequence-d-observation-en-classe-de-troisieme.html#lien2>) + article L4111-1 du code du travail.

Organisation, durée et période de stage :

Le stage dure **de un à cinq jours**.

Il est promu par les services de la chambre consulaire par le biais de son CFA ou d'un service spécialisé (Point A...).

La période en entreprise s'effectue durant **les périodes de vacances scolaires**.

Important !

L'arrêté du 21 janvier 2014 fixant le calendrier scolaire des années 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 indique bien dans son article 2 que « *L'année scolaire s'étend du jour de la rentrée des élèves au jour précédant la rentrée suivante.* ». Par conséquent, les vacances scolaires incluent bien les grandes vacances estivales.

Le mini-stage peut être complété, selon les situations, par :

- une présentation détaillée de l'apprentissage, de la carte des formations de la région,
- une visite de un ou plusieurs CFA,
- un débriefing au sein de l'organisme à l'initiative du stage.

Nota bene :

Même si le texte ne précise rien, à l'instar des règles régissant le travail des jeunes de moins de 16 ans pendant les vacances scolaire, il est souhaitable que le jeune *bénéficie d'un repos au moins égale à la moitié de chaque période de congé.*

Cadre juridique :

Pour sécuriser le déploiement du mini-stage, un cadre juridique a été défini.

Une convention de stage, définissant les missions et les conditions de travail du jeune, doit être signée entre l'entreprise d'accueil et le jeune (et son représentant légal le cas échéant).

Un modèle de convention et les conditions d'assurance du jeune et de l'entreprise ont été définis au niveau national.

Le référent de la CCI doit s'assurer du contenu de la convention et du respect des conditions d'assurance.

Sont accessibles depuis m@CCI :

<http://ccinet.cci.fr/ressourcesweb/r/html/312682/mini-stages-en-entreprise-a-la-decouverte-d-un-metier>

- un modèle de convention « mini-stage »
- une notice contenant les aspects assurantiels destinés aux parents
- une notice contenant les aspects assurantiels destinés aux CCI pour sécuriser le déploiement
- un dépliant de promotion du dispositif et son guide de personnalisation par la CCI
- un exemple de formulaire d'évaluation du mini-stage (fourni par la CCI de Colmar)

Questions / Réponses

(Mis à jour le 14/12/2016)

I : Quel est le rôle de la CCI ?

Questions	Réponses
Quel est le niveau d'implication de la CCI ?	La CCI est facilitatrice du déploiement du dispositif. Elle informe, accompagne et sécurise la convention en s'assurant que les parties ont bien pris connaissance des règles applicables à ce mini-stage (notamment assurantielles). La CCI a toute liberté d'aller plus loin dans l'accompagnement des parties à la mise en place de la convention (rédaction, assurance, vivier d'entreprises, bourse de stages...).
En tant que référent, à quelle hauteur la CCI est-elle engagée lorsqu'elle vise la convention de stage ?	La CCI n'est pas juridiquement engagée même si elle vise la convention. La convention de stage lie uniquement les deux parties jeune et entreprise (représentant légal le cas échéant en cas de mineur).
Quel circuit de signature adopter si la CCI vise la convention mini stage ?	Si la CCI vise la convention mini stage, il est souhaitable qu'elle le fasse à l'issue du circuit de signature avec l'entreprise et le jeune. Ainsi, avant d'apposer son visa, elle pourra contrôler les éléments inscrits sur la convention et notamment ce qui concerne les polices d'assurance.
La CCIT de l'Ain peut-elle signer une convention mini stage pour une jeune fille de l'Ain et une entreprise en Gironde ?	OUI Contrairement à l'enregistrement des contrats d'apprentissage, il n'y a pas de règle de territorialité qui limite le champ d'action et de promotion des CCI. La CCI de l'Ain peut parfaitement proposer une convention de stage pour un jeune de son département et une entreprise d'un autre département voire d'une autre région et inversement (une entreprise du département et un jeune d'un autre département).

II : Quelles entreprises peuvent conclure une convention mini-stage ?

Questions	Réponses
La CCI peut-elle viser une convention mini-stage pour une profession libérale?	OUI Le texte de loi n'est pas limitatif et ne définit pas de catégorie d'entreprises pouvant accueillir des jeunes dans le cadre de mini-

	<p>stages. Contrairement à l'enregistrement des contrats d'apprentissage, il n'y a pas de règles limitant l'action de promotion des CCI à certains métiers et secteurs d'activités.</p>
<p>Est-il possible d'établir une convention mini-stage avec un organisme public ?</p> <p>En effet, les organismes publics ne disposent pas de SIRET, donc ne sont pas ressortissants de la CCIT.</p>	<p style="text-align: center;">OUI</p> <p>Comme pour les professions libérales ci-dessus, le texte de loi n'est pas limitatif et ne définit pas de catégorie d'entreprises ou de type d'établissements (publics ou privés) pouvant accueillir des jeunes dans le cadre de mini-stages. Contrairement à l'enregistrement des contrats d'apprentissage, il n'y a pas de règles limitant l'action de promotion des CCI à certains métiers et secteurs d'activités ou d'établissements privés ou publics.</p>
<p>Une entreprise étrangère avec un établissement en France peut-elle accueillir un stagiaire ?</p>	<p style="text-align: center;">OUI</p>
<p>Le dispositif mini-stage peut-il être réalisé en CFA ?</p>	<p style="text-align: center;">OUI</p> <p>Le CFA peut être reconnu comme « entreprise » au sens de la loi. Mais ATTENTION : dans ce cas, le jeune devra suivre les activités du CFA (ressources humaines, services pédagogiques, administratifs,...).</p>

III : Quels sont les critères d'éligibilité qu'un jeune doit respecter pour conclure une convention mini-stage ?

A) Age

Questions	Réponses
<p>Un jeune de moins de 14 ans peut-il effectuer un mini-stage ?</p>	<p style="text-align: center;">NON</p> <p>Non : les articles L4111-1 et suivants du code du travail ne permettent pas aux élèves de moins de 14 ans d'effectuer des séquences d'observation.</p>

B) Nationalité

Questions	Réponses
<p>Un jeune de nationalité guinéenne, pris en charge par le Conseil Général de la Vienne, actuellement en 3ème, souhaite effectuer un stage d'observation pendant les vacances de Pâques.</p> <p>Est-ce que sa nationalité pose une difficulté ?</p>	<p>NON</p> <p>La seule condition est sa scolarisation au collège.</p>
<p>Le dispositif mini-stage est-il ouvert aux jeunes scolaires de nationalité étrangère ?</p>	<p>OUI</p> <p>La nationalité du jeune n'est pas une condition pour pouvoir bénéficier de ce dispositif. Néanmoins, il est nécessaire que ces jeunes étrangers soient scolarisés dans un établissement français.</p>
<p>Un jeune de nationalité belge, scolarisée en Belgique et dont les grands parents résident en France, veut suivre un mini stage dans une entreprise française.</p> <p>Peut-on établir la convention ?</p>	<p>NON</p> <p>Le jeune n'étant pas inscrit dans un établissement de formation en France, il n'est pas possible de signer une convention de mini-stage.</p>

C) Le statut du jeune

Questions	Réponses
<p>Nous sommes de plus en plus sollicités par des jeunes déscolarisés, peuvent-ils bénéficier du dispositif mini-stage ?</p>	<p>NON</p> <p>La condition de scolarisation dans un collège ou lycée n'est pas remplie dans cette hypothèse.</p>

<p>Pouvons-nous faire une convention pour un jeune de 19 ans en fin de 1ère année de BTS en lycée ?</p>	<p style="text-align: center;">NON</p> <p>Le texte de loi créant le mini-stage vise les collégiens et lycéens. Les élèves préparant un BTS ou un IUT sont des étudiants relevant de l'enseignement supérieur et non pas de l'enseignement secondaire.</p>
<p>Les jeunes suivant des cursus technologiques et professionnels sont-ils éligibles à ce dispositif ?</p>	<p style="text-align: center;">OUI et NON selon le statut du jeune</p> <p>S'il est collégien ou inscrit dans un lycée pro ou technique → c'est possible. S'il est apprenti (statut salarié) → ce n'est pas possible.</p>
<p>Nous avons une demande d'un jeune qui est scolarisé en 1ère année de CAP Peinture, il aimerait effectuer un stage pendant les vacances scolaires dans une entreprise de peinture.</p> <p>Nous avons un doute, est-ce possible ?</p>	<p style="text-align: center;">OUI et NON selon le statut du jeune</p> <p>S'il est inscrit dans un lycée pro ou technique → c'est possible. S'il est apprenti (statut salarié) → ce n'est pas possible.</p> <p>Cela peut être le moyen pour le jeune de découvrir une nouvelle entreprise, un nouvel environnement, de nouvelles techniques, etc.</p>
<p>Un CFA me demande si je peux faire une convention de mini-stage découverte métier pour un jeune dont la situation est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Son contrat d'apprentissage a été rompu, - Elle est toujours en cours au CFA - Il s'agirait de lui faire faire un stage dans une nouvelle entreprise susceptible de la prendre en contrat d'apprentissage <p>Pouvons-nous mettre en place une convention mini-stage découverte métier dans le cas présent ?</p>	<p style="text-align: center;">NON</p> <p>Nous sommes hors champ d'application du dispositif.</p>

<p>Peut-on accepter une convention de mini-stage pour un jeune en classe modal ?</p> <p>La mission locale m'indique que le dispositif fait qu'ils sont considérés lycéens, inscrits au lycée et qu'ils ont une carte de lycéen.</p> <p>Nous nous interrogeons sur le fait que la classe modal est un dispositif spécifique, peut-il rentrer dans le champ des mini stages ou pas.</p>	<p style="text-align: center;">OUI</p> <p>Comme indiqué ci-dessus dans les propos généraux, tout jeune scolarisé (collégien - 4ème, 3ème - ou lycéen) qui souhaite valider son choix d'orientation grâce à un stage d'immersion en entreprise, peut bénéficier d'un mini-stage.</p> <p>Qu'il soit dans un dispositif classique ou particulier de remédiation, le statut du jeune prime. A partir du moment où le jeune a un statut de collégien ou de lycéen reconnu par un établissement scolaire, il rentre dans le spectre du dispositif mini-stage.</p>
<p>Un jeune peut-il effectuer un mini-stage pendant les vacances scolaires d'été (juillet /août) ?</p>	<p style="text-align: center;">OUI</p> <p>L'arrêté du 21 janvier 2014 fixant le calendrier scolaire des années 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 indique bien dans son article 2 que « L'année scolaire s'étend du jour de la rentrée des élèves au jour précédant la rentrée suivante. ».</p> <p>Par conséquent, les vacances scolaires incluent bien les grandes vacances estivales.</p>
<p>Un jeune, qui finit les cours mi-juin, peut-il effectuer un mini-stage avant les vacances scolaires officielles puisque le jeune ne va plus dans l'établissement ?</p>	<p style="text-align: center;">NON</p> <p>Le dispositif est ouvert pendant les vacances scolaires officielles. Tant que le jeune n'est pas dans cette période, il reste sous la responsabilité du chef d'établissement, et ce même s'il a terminé les cours et n'est plus présent dans l'établissement.</p>

IV : La succession des conventions de mini-stages

Questions	Réponses
<p>Dans le cas où une entreprise souhaite accueillir un jeune en mini-stage sous couvert de lui faire faire un essai et en vue d'une éventuelle embauche en contrat d'apprentissage, pouvons-nous refuser ?</p>	<p>Le mini-stage est un stage d'observation. Il faut être vigilant à ce que les entreprises ne détournent pas le dispositif mini-stage qui est censé permettre aux jeunes de découvrir les métiers.</p> <p>Si l'employeur respecte ces règles, le stage est possible.</p>

<p>Puis-je accepter plusieurs conventions de stage pour un même jeune ?</p>	<p style="text-align: center;">OUI – le texte ne précise rien</p> <p>Néanmoins, vous devez vous assurer que le jeune effectue des stages sur des métiers différents s'il reste dans la même entreprise. Dans le cas où il change d'entreprise, il peut découvrir le même métier, dans des univers différents.</p>
---	--

IV : Les conditions de travail du jeune

A) La période de stage

Questions	Réponses
<p>Un jeune peut-il :</p> <ul style="list-style-type: none"> • signer une convention pour un stage du mardi au samedi ? • être présent plus de 35 heures dans l'entreprise ? 	<p style="text-align: center;">OUI</p> <p>Comme le prévoit la convention type, le stage peut avoir lieu entre le lundi et le samedi dans la limite de cinq jours.</p> <p style="text-align: center;">NON</p> <p>Comme le prévoit la convention type, la durée de stage est de 35 heures maximum et de 30 heures pour les jeunes de 14 et 15 ans.</p>
<p>Un jeune peut-il être en entreprise un jour férié. Dans ce cas, c'est le jour de Noël.</p>	<p>CCI France considère que s'agissant d'un stage d'observation, les jours fériés ne doivent pas être travaillés que ce soit des jeunes mineurs ou majeurs.</p>
<p>Un jeune, qui vient d'obtenir son baccalauréat, peut-il effectuer un mini-stage pendant les vacances scolaires d'été ?</p>	<p style="text-align: center;">OUI</p> <p>L'arrêté du 21 janvier 2014 fixant le calendrier scolaire des années 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 indique bien dans son article 2 que « L'année scolaire s'étend du jour de la rentrée des élèves au jour précédant la rentrée suivante. ».</p> <p>Par conséquent, les vacances scolaires incluent bien les grandes vacances estivales, même si le jeune a obtenu son diplôme.</p>
<p>Un parent d'élève me demande une convention de mini stage pour son fils qui effectuera cette période d'observation dans un centre équestre.</p> <p>Cependant, l'activité de ce</p>	<p style="text-align: center;">Plutôt NON</p> <p>Il n'existe pas d'interdiction formelle du stage le dimanche. Toutefois, nous recommandons la plus grande vigilance en la matière.</p> <p>La position de CCI France est d'appliquer au mini-stage les règles en vigueur en matière de contrat d'apprentissage, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si le jeune est mineur, ne pas autoriser le stage le dimanche.

<p>centre équestre se situe essentiellement en fin de semaine, soit le samedi et le dimanche.</p> <p>Le jeune peut-il effectuer cette période d'observation sur le week-end en respectant le cadre légal de la convention?</p>	<p>N.B. : Pour votre information, le secteur équestre ne fait pas partie des secteurs d'activité qui permettent d'autoriser, de droit, le travail du dimanche pour les apprentis mineurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si le jeune est majeur, informer que cela est possible mais pas recommandé, le dimanche devant rester un jour de repos hebdomadaire.
<p>Je reçois une convention de stage pour un majeur, sur 6 jours mais qui ne dépasse pas les 35h sur cette durée, puis-je accepter la convention ?</p> <p>Dans ce cas, les jours travaillés sont : du lundi au vendredi sur une semaine et le lundi de la semaine suivante</p>	<p style="text-align: center;">NON</p> <p>L'article D332-3-1 du code de l'éducation rappelle que le dispositif mini-stage est possible sur une durée maximale d'une semaine. Ainsi, la journée du lundi de la semaine suivante dépasse la durée maximale de la semaine (qui doit être entendu comme une semaine de travail à savoir du lundi 00h00 au dimanche 24h00).</p>

B) Durée du travail

Questions	Réponses
<p>Une entreprise me fait suivre une convention de stage pour un jeune âgé de moins de 15 ans avec les horaires suivants : 8 H 00 12 H 15 - 13 H 45 17H 15 sur 4 jours.</p> <p>Celui-ci ne veut pas modifier les horaires étant donné que c'est un jeune qui doit suivre les salariés qui vont sur les chantiers.</p> <p>Que doit-on faire dans ce cas-là ?</p>	<p style="text-align: center;">OUI</p> <p>Même si le texte sur les mini-stages ne précise rien, à l'instar des règles régissant le travail des jeunes de moins de 16 ans pendant les vacances scolaire, il est souhaitable que le jeune puisse bénéficier des mêmes règles.</p> <p>Dans l'exemple cité, l'entreprise dépasse effectivement les 7 heures par jour. Mais comme nous sommes dans un stage d'observation et que c'est sur 4 jours au lieu de 5, ça ne nous semble pas bloquant.</p> <p>La mise en œuvre du dispositif mini-stage peut tolérer certains ajustements à la marge.</p>
<p>En restauration les jeunes peuvent-ils aller jusqu'à 22 heures ?</p> <p>Sur la convention en question</p>	<p>OUI dans le respect des règles suivantes pour les mineurs</p> <p>Concernant les horaires, on applique en matière de travail de nuit pour les mineurs les mêmes règles que pour l'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les moins de 16 ans, pas de travail entre 20h et 6h

les horaires sont : 10h30 - 14 h et 18h30 - 22h	- Entre 16 et 18 ans, pas de travail entre 22h et 6h.
--	---

C) Les activités confiées au stagiaire

Questions	Réponses
Je suis interrogé par une entreprise sur le contenu des activités qu'elle peut confier à son jeune ?	<p>Comme le rappelle la convention type, durant la période d'observation, les jeunes participent aux activités de l'entreprise, en liaison avec les objectifs précisés dans l'annexe pédagogique (de la convention).</p> <p>Il peut par exemple prendre part à des visites de chantiers, visites d'atelier, réunions de travail, etc. dans les conditions de sécurité prévues pour tout salarié et dans la limite de ce que prévoit les assurances.</p> <p>Attention ! Les jeunes ne peuvent accéder aux machines, appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs par les articles D 4153-15 et suivants du code du travail. Ils ne peuvent ni procéder à des manœuvres ou manipulations sur d'autres machines, produits ou appareils de production, ni effectuer les travaux légers autorisés aux mineurs par le même code.</p>

D) Les assurances

Questions	Réponses
Peut-on effectuer un stage sans que l'employeur soit couvert par son assurance pour le stagiaire ?	<p style="text-align: center;">NON</p> <p>Si l'entreprise ne possède pas une assurance lui permettant de couvrir les stagiaires, il semble plus sage de refuser la signature de mini-stage. Si jamais le jeune a un accident sur les lieux de l'entreprise, cette dernière se verra dans l'obligation de réparer sur ses fonds propres les éventuels dommages causés.</p>

V : Les difficultés qui surviennent pendant le stage

Questions	Réponses
Que doit-faire le jeune s'il est absent pendant le mini-stage ?	Nous pouvons conseiller au jeune de prévenir son entreprise en amont si son absence est programmée ou alors prévenir son employeur pour lui expliquer les raisons de son absence.

<p>Un jeune s'absente pendant le mini-stage, peut-il récupérer son absence sur un autre jour ?</p>	<p style="text-align: center;">NON</p> <p>Etant donné que le stage n'est pas rémunéré, le jeune n'a pas à rattraper son absence puisque ce rattrapage entrainerait un dépassement de la période d'observation indiquée sur la convention.</p>
<p>Que doit faire l'employeur si le jeune ne vient plus en entreprise au bout de 2 jours (sur un stage de 5 jours) ?</p>	<p>L'employeur est lié avec le jeune par la convention. Même s'il n'y a pas les mêmes obligations que pour un autre salarié de l'entreprise, il vaut mieux conseiller à l'employeur d'écrire un courrier constatant que le jeune ne se présente plus dans l'entreprise.</p>

VI : Questions diverses

Questions	Réponses
<p>Vers qui orienter les demandes de stages pour un public non éligible (ancien apprenti, salarié en reconversion, demandeur d'emploi) ?</p>	<p>Si le jeune est sorti du système scolaire depuis plus d'un an, il faut le réorienter vers les missions locales. Dans tous les autres cas, et notamment si votre public a plus de 26 ans, il faut l'orienter vers Pôle Emploi.</p>