



## Audition de la CFTC par le Comité d'orientation de la nouvelle Licence

Mercredi 20 avril 2011 de 15h05 à 15h 40

### La nouvelle licence, un diplôme pour l'emploi

#### Introduction

La CFTC accueille de façon très positive l'ouverture de ce débat ; elle souhaite pouvoir continuer à y apporter sa contribution<sup>1</sup>.

Il convient, si l'on veut que la licence devienne « un diplôme pour l'emploi », d'élaborer de nouvelles formations et de nouveaux parcours qui correspondent à la fois aux attentes des étudiants et de leur famille, et aussi à celles du monde de l'entreprise et de sa relation avec l'université.

Pour assurer le succès de cette démarche, il faut aussi aider à intégrer aux programmes de licence les étudiants qui y sont actuellement en situation d'échec ou les réorienter suffisamment rapidement pour que leur motivation et leur détermination restent intactes.

#### 1. Comment définiriez-vous un diplôme de niveau Licence ?

Grade universitaire intermédiaire entre celui de bachelier et celui de Master, la Licence<sup>2</sup> est normalement obtenue en trois années après le baccalauréat. L'obtention de la licence doit certifier l'acquisition de savoirs fondamentaux, une maturation de l'individu dans son projet de vie et dans un champ

---

<sup>1</sup> Cf. Entretien de **Madame Valérie Pécresse** avec **Jacques Voisin**, président de la CFTC accompagné de Messieurs **Pierre Met** et **Claude Raoul** lors de l'audience du 5 janvier 2011.

<sup>2</sup> Pour mémoire, rappelons que le grade de licence existe depuis le Moyen-âge et que la réforme LMD a redéfini les notions de grades et de titres universitaires par rapport aux références européennes. Depuis 2002 la licence est l'un des quatre grades universitaires français : Baccalauréat, **Licence**, Master (1999) et Doctorat.

disciplinaire donné, i.e un savoir, un savoir-faire et un savoir-être. Ce parcours universitaire permet soit la poursuite des études en Master soit une insertion directe dans la vie professionnelle, avant ou après l'obtention du diplôme.

Ce qui nous interpelle ici par rapport à ces deux objectifs, c'est le taux d'échec particulièrement élevé en premier cycle, le nombre de sorties de l'Université sans qualification, et le temps particulièrement long de recherche d'emploi après l'obtention d'une licence. Si voir son talent reconnu par l'Université est une condition nécessaire, ce n'est pas une condition suffisante pour réussir son entrée dans la vie professionnelle.

Le grade de licence est à la peine lorsqu'il s'agit de dépasser les préjugés des futurs recruteurs, qu'ils soient professionnels, institutionnels ou même universitaires. Nous savons bien que trop souvent, les recruteurs renvoient le champ de la connaissance au néant. « *Que savez vous faire ?* », « *une licence pluridisciplinaire, ça ne sert à rien* » ! Alors comment changer cette vision des choses pour faire que la licence constitue une sortie qualifiante ?

## **2. A quelles conditions la licence peut-elle constituer aujourd'hui une sortie qualifiante ?**

### **Suggestions**

1- Fixer des objectifs pour répondre à la question : qu'est-ce qu'un étudiant doit savoir (savoir faire) à l'issue des six semestres de licence.

Mais les étudiants de licence, contrairement à une idée reçue, possèdent déjà des qualités et des compétences qui répondent aux besoins de l'entreprise : méthode de travail, capacité d'analyse et de synthèse, maîtrise de l'expression et de l'argumentation écrite et orale, capacité à travailler de façon indépendante comme en équipe, culture générale etc....

2-Revoir les programmes de langues (accent mis sur l'oral, apprentissage des langues de spécialités – anglais du droit, de l'hôtellerie etc...) pour acquérir une compétence directement opérationnelle en entreprise.

3-Ajouter des « briques » au cursus traditionnel notamment en ce qui concerne la connaissance et la maîtrise des technologies nouvelles.

4-Offrir aux étudiants un conseil et un suivi tout au long de leur cursus aussi bien sur les méthodes de travail, sur le soutien scolaire que sur l'orientation.

5-Prendre en compte la formation « globale » de l'étudiant (savoir, savoir-faire et savoir-être) ; ne pas s'attacher uniquement à l'acquisition des connaissances mais aussi au développement de sa personnalité.

### **3. Quelles sont vos propositions pour améliorer la réussite en licence ?**

1- Préciser le rôle du conseiller d'orientation qui devra intervenir bien avant l'entrée à l'université ; faire un premier point dès la fin du premier semestre et proposer éventuellement une réorientation, par exemple vers un programme de BTS où les inscriptions peuvent se faire au deuxième semestre ; suivre l'étudiant, en cas de besoin, jusqu'à la fin de son cursus licence.

2-Elaborer un parcours de licence avec l'aide d'un référent pédagogique (professeur) qui suivra l'étudiant tout au long du cursus. Ce suivi devra être renforcé au cours de la première année (réduction de l'échec en première et deuxième année).

3-Repenser le rapport au temps dans le processus formatif ; le temps est au service de l'étudiant en fonction de son projet et de ses aptitudes.

4-Adapter les différentes postures d'éducation au processus de formation en choisissant les personnes adéquates aux différentes fonctions :

-L'enseignant qui délivre un savoir en adoptant sa pédagogie aux apprenants (savoir)

-Le formateur qui délivre des capacités opérationnelles et pratiques, (avec un double positionnement de tutorat, le référent qui encadre le jeune sur les étapes du processus. et d'accompagnement en lien avec l'éducateur) (savoir faire)

-L'éducateur qui accompagne le jeune sur son projet de formation, de vie (savoir être)

5-Ajouter des « briques » au cursus de la licence, certaines obligatoires (informatique PCIE, langues étrangères...), d'autres choisies par l'étudiant en fonction du stage qu'il effectuera en entreprise. Il ne faut pas remplacer des briques « académiques » par des « briques » professionnalisantes mais chercher une complémentarité.

6-Apprendre aux étudiants à savoir « se vendre à leur juste valeur » aux futurs recruteurs professionnels, institutionnels ou universitaires.

7-Créer un réseau durable de diplômés pour entretenir des partenariats forts et durables entre les milieux professionnels et les milieux éducatifs trans-générationnel.

8-Développer des Pôles relation universités-entreprises.

9-Rendre obligatoire au minimum, soit un stage, en entreprise, en France ou à l'étranger ; soit un semestre de cours à l'étranger dans une université partenaire. Ceci implique des partenariats, tant vers les milieux professionnels dans toutes sortes d'organisations que vers les milieux

éducatifs. A constater cependant que les stages d'aujourd'hui sont rarement gratifiants pour l'étudiant et porteurs pour l'entreprise. Cependant un jeune qui a une vision à moyen ou long terme de son projet professionnel, avec des centres d'intérêt identifiés et effectuant un stage dans une entreprise dont l'activité est proche de cette vision et de ces centres d'intérêt, se place d'emblée dans une démarche qui sera nécessairement, pour lui, positive et pragmatique, et qui sera bénéfique à l'entreprise.

10-Mettre en place, dans l'entreprise, des tutorats destinés à optimiser l'efficacité, de faciliter l'intégration dans l'entreprise, la montée en compétence, les acquis professionnels, les bonnes pratiques dans l'exercice de l'activité, répond aussi bien aux besoins du nouveau collaborateur qu'à ceux de l'entreprise. On opère, par cette démarche, une démystification des « premiers pas » dans le monde du travail et une atténuation des craintes des personnels arrivants. Les tuteurs sont obligatoirement certifiés.

11-La CFTC qui réfléchit à la relation formation emploi encourage ses fédérations au niveau des branches, -- à l'exemple de la Fédération CFTC-CMTE -- à signer des accords sur l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle, sous l'égide du Ministère du travail (voir Accord sur l'entrée des Jeunes dans la Vie professionnelle du 25 novembre 2010 , CFTC- CMTE, en annexe).

### **En guise de conclusion**

Il faudrait orienter les étudiants à l'entrée de leur cursus au moyen d'un système qui ne tiendrait pas seulement compte du dossier scolaire ou des résultats du Bac, mais accorderait la plus grande importance à la motivation, au potentiel du candidat et à la réalité du marché du travail.

Attention aussi à ne pas trop démultiplier l'individualisation des parcours qui rendrait le système très vite ingérable.

La nouvelle licence doit développer des savoir-faire en termes de méthodologie et de comportements professionnels, et pas forcément des savoirs en termes spécifiques.

Cependant l'objectif de faire d'une nouvelle licence un diplôme doublement qualifiant pour la poursuite d'études et pour l'insertion professionnelle ne doit pas faire oublier que c'est aussi le rôle de l'entreprise de fournir une formation professionnelle lors de l'intégration du jeune diplômé et d'assurer son employabilité par l'organisation d'une formation professionnelle continue qui constituera un levier important de l'évolution de carrière.

Intervenants : Sabine Bruaux (Enseignant-chercheur, Sup de Co Amiens, FESEP),  
Marie Roussel (Professeur retraité, American University of Paris, FESEP),  
Paul Haton (Enseignant-Formateur, ICAM de Lille, FESEP)  
Elian Tzakos (Industrie secteur Energie, CFTC-CMTE).  
Hélène Desclée de Maredsous (FESEP),

FESEP: Fédération des Syndicats de l'Enseignement et de la Formation Privés - CFTC

CMTE : Fédération Chimie, Mines, Textile, Energie - CFTC

## **Annexe : ACCORD SUR L'ENTRÉE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE**

## **ACCORD SUR L'ENTREE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE**

Par le présent accord, les parties signataires entendent apporter leur contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes marquée en France par un taux d'emploi insuffisant (32% pour les moins de 25 ans, fin 2008, selon l'OCDE).

Dans cette perspective, elles ont jugé nécessaire de passer en revue les différents facteurs, qui, à côté du développement économique, bien entendu essentiel, peuvent favoriser l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle et ont examiné le rôle que la branche pouvait jouer en la matière.

Elles ont arrêté, par le présent accord, toute une série de mesures, impliquant les entreprises, la branche et ses instances paritaires, de nature à favoriser cette entrée dans la vie professionnelle depuis la formation initiale jusqu'à la prise de fonction par les intéressés. Ces dispositions s'articuleront avec les dispositifs et aides prévus par les pouvoirs publics.

Les parties signataires estiment que la politique en faveur de l'emploi des jeunes ne peut être dissociée d'une politique sociale visant l'ensemble des salariés, les jeunes ne pouvant être considérés et traités comme une population à part, ni faire l'objet d'une discrimination de quelque nature que ce soit. Le présent accord se situe dans le prolongement de l'accord cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité et respecte le principe d'égalité de traitement posé par celui-ci.

Cet accord servira de cadre aux entreprises de la branche lesquelles consulteront les institutions représentatives du personnel pour la mise en œuvre des dispositions qu'il contient.

### **TITRE I - Entrée des jeunes dans la vie professionnelle par l'embauche**

#### **Article Premier : Importance de la formation initiale**

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer des contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers des industries chimiques, et tout spécialement pour les métiers techniques ou technologiques.

Pour ce faire, elles s'attacheront à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'Observatoire de branche, les

caractéristiques et évolutions des métiers des industries chimiques ainsi que les compétences qu'ils requièrent. Elles utiliseront toutes les possibilités qui leur sont offertes, notamment par la réglementation en vigueur, de siéger ou de désigner des représentants dans de nombreuses instances comme les commissions paritaires consultatives (CPC), les commissions paritaires nationales des IUT, les commissions nationales d'évaluation des licences professionnelles ...Les salariés désignés dans ce cadre bénéficient des dispositions prévues légalement et conventionnellement pour leurs absences et leur indemnisation.

Par ailleurs, la CPNE de branche sera informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers des Industries Chimiques.

## **Article 2 : Contrats de travail et entrée des jeunes dans la vie professionnelle**

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue, pour les jeunes, le mode d'entrée privilégié dans la vie professionnelle. Il continuera à être encouragé par la branche des Industries Chimiques.

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle peut cependant être facilitée par le recours préalable à des contrats spécifiques comme l'apprentissage et le contrat de professionnalisation (Voir titre II).

## **Article 3 : Eléments favorisant l'entrée dans l'entreprise**

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates.

Ce parcours, doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la communauté de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage).

### **Article 3.1 : Accueil dans l'entreprise**

Chaque fois que l'entreprise disposera des éléments d'information suivants, ils seront communiqués au jeune dès son entrée dans l'entreprise:

- fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- organigramme de l'entreprise ;
- information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- information en matière de sécurité et d'environnement ;
- présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement;
- remise du règlement intérieur ;



- remise de la convention collective qui lui est applicable (article 9-5 des clauses communes de la convention collective)
- information sur la vie sociale de l'entreprise (Institutions représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprise...)

#### ▪ **Éléments sur le poste de travail et son environnement**

La procédure d'accueil du jeune devra comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

En cas de présence permanente sur le site d'entreprises extérieures, les contacts entre celles-ci et le jeune embauché seront favorisés.

L'entreprise désignera un salarié (chargé d'accueil- parrainage) qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur.

#### **Article 3.2 : Tutorat**

L'entrée des jeunes dans les entreprises de la branche peut être facilitée par le tutorat, celui-ci permettant à des salariés volontaires, et bénéficiant à la fois d'un niveau de qualification suffisant et de la capacité à transmettre des savoirs et des savoir-faire, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes.

Le tuteur ne doit pas être confondu avec le chargé d'accueil, le maître d'apprentissage ou de stage.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de recourir au tutorat. Cette mission pourra être exercée par des salariés expérimentés comme prévu dans les dispositifs de branche. L'entreprise s'assurera que le tuteur a été formé pour remplir sa mission. Dans le cas contraire, les entreprises doivent se rapprocher de l'OPCA de branche pour faire bénéficier leurs tuteurs de la formation mise au point sur ce thème.

Un CQP « tuteur » est en cours d'élaboration par la CPNE de branche (accord Seniors du 6 novembre 2009). Cette certification permettrait de définir le référentiel de compétences pour les tuteurs de la branche et donc leur mission.

Le tuteur bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de sa mission.

Les jeunes peuvent faire bénéficier d'autres salariés des compétences qu'ils possèdent notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la maîtrise des technologies de

l'information et de la communication (tutorat inversé). Cette forme de reconnaissance immédiate facilitera leur insertion professionnelle.

L'observatoire de branche (OPIC) réalisera un guide de la fonction tutorale.

### **Article 3.3 : Parcours de formation et prise de fonction**

Les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera, en milieu industriel, une formation à la sécurité sur les risques spécifiques au contexte industriel, une formation au poste de travail, ainsi que sur les techniques, les produits et les appareils spécifiques à l'entreprise.

## **TITRE II - L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et par les contrats d'apprentissage et de professionnalisation**

### **Article 4 : Insertion dans l'entreprise par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

La POE est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi d'acquérir, au moyen d'une formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, les compétences requises pour occuper un emploi pour lequel une entreprise a déposé une offre auprès de Pôle Emploi.

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de ce dispositif qui permet à la fois à des salariés de trouver, à l'issue d'une formation, un emploi et à des entreprises de trouver les compétences spécifiques dont elles ont besoin.

Le comité chimie de l'OPCA de branche proposera à la CPNE les conditions et les modalités de participation au financement de la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre de la POE. Ce dispositif donnera lieu à une convention avec Pôle Emploi.

### **Article 5 : Dispositions communes aux contrats de travail en alternance**

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Ces formations sont diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent aux jeunes d'accéder à un emploi qualifié et à l'entreprise de recruter des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

## **Recours aux contrats en alternance**

Les contrats en alternance ne peuvent, en aucun cas, être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, ni pour pourvoir, par leur succession, une fonction pérenne de l'entreprise. Ils permettent au jeune d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel.

### **Article 5.1 : Apprentissage**

#### **Politique de branche**

**Les parties signataires** considèrent que le contrat d'apprentissage constitue une voie particulièrement appropriée pour accéder à certains métiers de la branche :

- métiers de la production et de la maintenance ;
- métiers de la recherche, du développement, ou des laboratoires d'analyses ;
- métiers de la sécurité et de l'environnement ;
- nouveaux métiers liés à l'évolution de la chimie (Chimie verte- Chimie durable...)

L'apprentissage ne doit pas être réservé aux seules formations professionnalisantes ni destiné aux jeunes peu ou pas diplômés mais mérite d'être mise en œuvre plus fréquemment tant dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement supérieur.

Les parties signataires conviennent de financer en priorité les apprentis préparant des diplômes, des titres professionnels ou des CQP de la branche, inscrits au registre national des certifications professionnelles et conduisant à des métiers pris en compte par la CPNE. La liste établie par cette instance sera mise à jour régulièrement.

L'objectif de la branche est de développer l'apprentissage à tous les niveaux, du CAP à bac+5, en sorte de doubler le nombre d'apprentis sur une période de 5 ans et d'aboutir à un effectif de l'ordre de 3000 apprentis dans la branche. Dans cette perspective, les parties signataires veulent diminuer le nombre de contrats d'apprentissage aboutissant à une rupture précoce due à une mauvaise orientation, une mauvaise adaptation de l'apprenti et demandent aux entreprises de se mobiliser pour renforcer l'accompagnement des jeunes dès leur entrée dans l'entreprise.

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et de financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises, relevant du champ d'application de la CCNIC, à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage des Industries Chimiques et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

La branche se propose de rendre plus efficace l'utilisation des sommes issues de la taxe d'apprentissage en sorte que celle-ci puisse être considérée de plus en plus comme un véritable investissement.

5% du montant de la taxe d'apprentissage, affectable aux établissements d'enseignement (quota et hors quota) sera destiné au financement des actions collectives (cf ci-dessus), ainsi qu'à celui des établissements d'enseignement orientés vers la formation aux métiers reconnus comme prioritaires par la CPNE. Cette mesure concerne les entreprises dont les activités sont couvertes par l'UIC telles que définies dans le champ d'application professionnel de la CCNIC.

Les dispositions, qui permettent aux OPCA de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions, selon les modalités arrêtées par un accord de branche, s'inscrivent dans le cadre prévu par l'article L6332-16 du code du travail. Le montant affecté à ce financement est au maximum de 15% de la collecte au titre de la professionnalisation. Chaque année le comité de section proposera à la CPNE le pourcentage à affecter au financement des CFA préparant aux métiers de branche reconnus comme prioritaires par la CPNE.

### **Rôle des instances paritaires**

Différentes instances paritaires sont associées, chacune en fonction des attributions qui sont les siennes, à la détermination, à l'exécution et au contrôle de la politique d'apprentissage de la branche :

#### **▪ CPNE des industries chimiques**

La CPNE de la branche détermine les emplois et métiers qu'il convient de reconnaître comme prioritaires. Elle décide annuellement du pourcentage de la collecte qu'il convient d'affecter au financement des CFA.

#### **▪ Comité paritaire « chimie »**

Le comité paritaire de la section Chimie de l'OPCA de la branche procède à l'examen des demandes de financement des CFA et, prenant en compte les orientations de la CPNE, propose les subventions à attribuer.

#### **▪ Conseil d'administration de l'OPCA**

Le Conseil d'administration de l'OPCA valide les demandes de la branche en fonction de ses possibilités de financement et transmet sa décision à la CPNE et au comité de section.

Chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des financements alloués aux CFA est préparé par l'OPCA et transmis aux instances de la branche.

## **▪ Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité dans les Industries Chimiques (OPIC)**

L'OPIC définira des indicateurs de suivi de l'emploi des apprentis en vue de constituer un tableau de bord de l'apprentissage dans les Industries Chimiques. Celui-ci sera mis à jour et transmis tous les ans à la CPNE de la branche et à l'OPCA.

### **Mise en place des dispositifs d'apprentissage**

Les modalités d'affectation des fonds prévues au présent accord s'appliqueront à compter des affectations décidées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

L'obligation de versement à l'OCTA de branche, à la charge des entreprises dont les activités relèvent de l'UIC, sera applicable après extension du présent accord à la date d'exigibilité de la taxe d'apprentissage de l'année en cours, soit au 28 février de l'année N+1.

### **Article 5.2 : Contrat de professionnalisation**

Les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent être accompagnés par une personne chargée de les informer et de les guider dans l'entreprise (chargé d'accueil- parrainage).

Pour les aider à acquérir les savoir-faire professionnels indispensables à l'obtention d'une certification, l'entreprise désignera, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur.

Le jeune sera affecté à un poste de travail en adéquation avec son objectif de professionnalisation.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et de faciliter le recours des entreprises à des profils diversifiés, les parties signataires demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de mettre en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) lesquels pourront être obtenus dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Sur proposition de la CPNE, le montant des forfaits de prise en charge par l'OPCA des dépenses relatives aux contrats de professionnalisation peut faire l'objet d'une majoration, allant jusqu'à 30%, lorsque le contrat a pour objet un tel CQP ou un CQP interbranche à caractère industriel (CQPI).

### **Formation complémentaire**

Le salarié ayant obtenu au terme d'un contrat de professionnalisation une certification professionnelle figurant au Répertoire national des certifications professionnelles et qui est embauché par contrat à durée indéterminée dans la même entreprise pourra bénéficier d'un complément de formation financé par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation.

## **TITRE III – Stages en entreprise**

### **Article 6 : Stages en entreprise**

Le stage en entreprise s'entend d'une période de mise en application des connaissances par le stagiaire, de confrontation de la théorie à la pratique et de transition vers la vie professionnelle.

Un emploi pérenne ne doit pas être tenu par une succession de stagiaires.

#### **Article 6.1 : Convention tripartite**

Tout stage doit être effectué dans le cadre d'une convention signée entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire (ou son représentant légal). Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. Y sont précisés notamment le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage, le contenu de celui-ci, ainsi que les activités confiées au stagiaire. Les modalités du stage sont rappelées : déroulement, durée et date, nom et fonction du maître de stage au sein de l'établissement d'enseignement et au sein de l'entreprise, gratification et avantages accordés au stagiaire, protection sociale, responsabilité civile, discipline, obligations en matière de sécurité, confidentialité, absences, interruption et rupture éventuelle...

#### **Article 6.2 : Cursus scolaire ou universitaire**

Sans préjudice des dispositions prévues au décret n° 2010-956 du 25 août 2010, qui doivent rester l'exception, le stage en entreprise doit être intégré à un cursus pédagogique. Son contenu s'inscrit dans le projet défini par l'établissement d'enseignement et accepté par l'entreprise.

#### **Article 6.3 : Stages à l'étranger**

Les entreprises ayant des établissements hors de France sont incitées à proposer des stages à l'étranger, dans un but d'ouverture à une autre culture ou à un autre environnement professionnel.

Les conditions d'un tel stage doivent être notifiées avec précision dans la convention de stage.

#### **Article 6.4 : Implication de l'entreprise : suivi, évaluation du stage**

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires et accepte de s'impliquer dans l'atteinte des objectifs du stage.

L'entreprise désigne un maître de stage afin de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet

professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à deux mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis aux deux autres cosignataires de la convention de stage.

En outre, à l'issue du stage, il revient à l'entreprise de rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra, le cas échéant, accompagner le futur curriculum vitae de l'intéressé.

#### **Article 6.5 : Information du CE (ou, à défaut, des DP)**

Le CE (ou, à défaut, les DP) est tenu informé chaque année du nombre de stagiaires reçus dans l'établissement, des caractéristiques des stages, des conditions de leur accueil ainsi que du contenu des conventions de stage.

#### **Article 6.6 : Gratification**

Conformément à la loi du 24 novembre 2009, les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs donnent lieu au versement par l'employeur d'une gratification mensuelle d'un montant minimum égal à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale par 151,67 heures.

Afin de fixer le montant d'une gratification plus élevé, de manière objective, les entreprises prendront en compte les critères suivants : durée du stage, niveau du diplôme préparé, évaluation finale du stage, apport du stagiaire, qualité de la prestation.

#### **Article 6.7 : Vie du stagiaire dans l'entreprise : Restauration, transport...**

Les stagiaires bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise en matière de restauration (accès au restaurant d'entreprise, tickets restaurant...).

Le coût en résultant sera pris en charge par l'entreprise.

La convention de stage précisera les conditions et modalités de transport du stagiaire (domicile- lieu de travail). Les frais en découlant seront pris en charge selon le régime applicable aux salariés de l'établissement.

L'entreprise et le CE (ou, à défaut les DP) examineront la possibilité de faire bénéficier les stagiaires de certaines des activités sociales et culturelles existant dans l'entreprise. Ils définiront ensemble la prise en charge des frais qui pourraient en résulter.

#### **Article 6.8 : Prise en compte de la durée de stage en cas d'embauche à l'issue de celui-ci**

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique, la durée du stage sera prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

## **Article 6.9 : Offres et demandes de stages**

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des Industries Chimiques et de faciliter la recherche des stagiaires, les entreprises déposeront sur leur site internet, leurs offres de stage.

Les UIC régionales publieront également sur leur site internet les offres et demandes de stages qui leur auront été adressées.

## **TITRE IV – Actions de branche pour rapprocher jeunes et entreprises**

### **Article 7 : Informations jeunes- entreprises et rôle de l'OPIC**

#### **Informations jeunes- entreprises**

Afin de remédier à la désaffection des jeunes encore trop souvent constatée vis-à-vis des filières et des métiers scientifiques en général, et plus particulièrement de ceux de la Chimie, les parties signataires conviennent que les initiatives, telles que les Olympiades de la Chimie, doivent être encouragées par la branche.

De la même façon, afin de pallier l'insuffisance de réels lieux d'information et d'échanges entre jeunes et professionnels de la formation et de l'entreprise sur les métiers et les filières de formation permettant d'y accéder, des initiatives, comme les opérations « portes ouvertes », ou le « Village de la Chimie », présentant les conditions d'emploi et de travail dans la profession, doivent être encouragées.

La communication sur le site Internet [www.lesmetiersdelachimie.com](http://www.lesmetiersdelachimie.com) est à développer pour mieux le faire connaître des jeunes et des établissements d'enseignement.

#### **Rôle de l'OPIC**

Les études réalisées par l'OPIC sur les métiers de la Chimie figureront sur son site, et seront diffusées vers les établissements d'enseignement, Pôle Emploi...

## **TITRE V – Dispositions finales**

### **Article 8 : Conditions d'application de l'accord**

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe pourront déroger aux dispositions du présent accord dans un sens plus favorable aux salariés et aux stagiaires.

### **Article 9 : Suivi et bilan de l'accord**

La CPNE procédera à un suivi annuel des dispositions du présent accord. Un bilan d'application de ces dispositions sera effectué en réunion paritaire au plus tard au cours du premier trimestre 2013.

Chaque année, des statistiques concernant l'emploi des jeunes seront publiés par l'OPIC.



## **Article 10 : Dépôt, extension, entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - **F.C.E.-C.F.D.T.**

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES - **C.F.E.-C.G.C.**

FEDERATION CHIMIE-MINES-TEXTILES-ENERGIE – **C.F.T.C.-C.M.T.E.**

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **F.N.I.C.-C.G.T.**  
FEDECHIMIE - **C.G.T.-F.O.**

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (**U.I.C.**)

CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10ème COMITE (**C.S.P.**)

CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (**C.S.R.**)

FEDERATION DES ENTREPRISES DE LA BEAUTE (**FEBEA**)

FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET ADHESIFS (**F.I.P.E.C.**)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (**F.N.C.G.**)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES, ELECTRO-CHIMIQUES ET CONNEXES (**F.N.I.E.E.C.**)