

ENCORE ET TOUJOURS LE MYTHE DE L'ENTREPRISE FORMATRICE

Le fond idéologique est toujours le même : l'entreprise ferait mieux que l'École pour orienter, former et insérer. Sans cesse, l'enseignement professionnel est sommé d'accroître ses liens avec le monde économique. Les vertus formatrices de l'entreprise seraient novatrices et les PFMP, l'alpha et l'oméga de la formation professionnelle. Le diplôme dans sa fonction sociale est attaqué, avec toujours l'idée que le problème vient de la formation et non du chômage de masse ! Alors, l'entreprise est-elle vraiment un lieu de formation de qualité et sans danger ? Permet-elle, vraiment, une meilleure orientation et insertion professionnelle ?

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DES PFMP

Les périodes de formation en milieu professionnel font partie intégrante de la formation. Elles sont définies à l'article L. 124-1 du code de l'éducation : « Les PFMP (...) correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève (...) acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification et de favoriser son insertion professionnelle ». Pour le CAP et le baccalauréat professionnel, ces périodes sont obligatoires et évaluées.

LE PARCOURS DU OU DE LA COMBATTANT-E

Présenter les PFMP comme un moyen de mieux insérer les jeunes, se heurte à la réalité que connaissent et subissent les élèves et les enseignant-es des LP. En effet, les PFMP reproduisent les inégalités du marché du travail et sont donc :

- DIFFICILES À TROUVER
- DISCRIMINANTES À L'EMBAUCHE : SOCIALES, SEXISTES, RACISTES, LGBTI+PHOBES...
- DÉPENDANTES DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE
- PAS TOUJOURS BIEN ENCADRÉES
- AVEC DES TÂCHES DEMANDÉES SOUVENT RÉPÉTITIVES ET PEU FORMATRICES, ET DONC DES ÉLÈVES NON FORMÉ-ES À UN MÉTIER MAIS À UN POSTE DE TRAVAIL



À ces difficultés, il faut ajouter le fait que l'entreprise poussée par des impératifs de rentabilité et de productivité peut s'avérer dangereuse pour les élèves. L'accompagnement des élèves en situation de handicap pendant les stages est un impensé. Pour la CGT Éduc'action, l'entreprise n'est pas un lieu adapté à la formation initiale.



LA DANGEROUSITÉ DE L'ENTREPRISE

Entre avril et juillet 2025, ce sont cinq jeunes qui ont perdu la vie en entreprise. Et, nous ne pouvons oublier que le plus jeune des morts au travail est un élève de 3^e ! Ces drames le rappellent, les jeunes doivent être davantage protégé-es. Pour rendre les lieux de stage plus sûrs, la CGT revendique le rétablissement de l'obligation de dérogation préalable, supprimée par la loi de 2015, et plus globalement, nous demandons **le rétablissement de l'ensemble des mesures de protection des mineur-es** supprimées par la loi « *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* » de 2018.



LES ÉLÈVES DOIVENT ÊTRE
À L'ÉCOLE...

PAS EN DANGER DANS
L'ENTREPRISE!

INTERDICTION DE
L'APPRENTISSAGE
AVANT 18 ANS !



PROTÉGER LES JEUNES EN FORMATION

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET EXPOSITION AUX PRODUITS CMR

Parmi les accidenté-es du travail, **les jeunes de moins de 25 ans sont sur-représenté-es** : la fréquence des accidents du travail est deux fois et demie plus élevée dans cette population que dans le reste des salarié-s et très souvent en lien avec les conditions de travail. En 2023, toujours d'après l'assurance maladie, 32 travailleur-ses de moins de 25 ans sont décédé-es sur leur lieu de travail.

Mais il y a aussi une **dangereuse moins visible**. Les études alertent sur une **surexposition des apprenti-es et des stagiaires aux produits CMR**. Les activités confiées, aux apprenti-es et aux stagiaires, comme par exemple, le nettoyage de zones empoussiérées en menuiserie, les colorations en coiffure ou le dégraissage de pièces en mécanique, sont souvent à risques.

L'ANGLE MORT DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



Les jeunes sont catapulté-es dans l'entreprise – un monde d'adultes et hiérarchique – et souvent n'osent pas parler lorsqu'ils-elles en sont victimes par crainte de perdre leur stage et de compromettre l'obtention du diplôme préparé. La CGT demande une enquête annuelle de la DARES et de la DEPP et un plan national de prévention. Sur la prévention, la CGT a obtenu que **la question des VSST entre dans les programmes de l'EVARS pour les classes de 1^{ère} bac pro et 1^{ère} CAP**. Les élèves doivent savoir identifier ces violences et connaître les démarches et interlocuteur-trices à même de les faire cesser ou de les aider à s'en prémunir.

LA GRATIFICATION : LES PFMP NE SONT PAS UN TRAVAIL !

Outre qu'elle constitue une forme de sous-rémunération (entre 1,4 et 2,8 € de l'heure) qui affaiblit le principe de l'existence d'un salaire minimum pour tous et toutes, elle contribue à changer les attentes des employeurs qui considèrent que ces jeunes, étant rémunéré-es, sont redevables d'un travail et oublient qu'elles et ils sont en formation.



MISSIONS ET RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES

L'enseignant·e référent·e est responsable du suivi pédagogique de la PFMP. Son rôle est de s'assurer du bon déroulement de la période et du respect des stipulations de la convention.

La recherche des organismes d'accueil est menée sous la responsabilité de l'équipe pédagogique, coordonnée pour le ou la DDFTP, ce qui n'exclut pas une participation des élèves à cette recherche sous réserve que celle-ci soit préparée.

L'enseignant·e référent·e organise le temps de l'évaluation conjointe avec le·la tuteur·rice. L'évaluation formative est réalisée conjointement avec le·la tuteur·rice en présence de l'élève. L'évaluation certificative (si elle a lieu en entreprise) est assurée par l'enseignant·e de spécialité

Les enseignant·es doivent collectivement élaborer le projet pédagogique intégrant les PFMP. Pendant les périodes de stage, **chaque professeur·e de LP enseignant·e dans la division participe à l'encadrement pédagogique. La charge est répartie en fonction de leur volume horaire dans la classe.**



**ORDRE DE MISSION
OBLIGATOIRE POUR LES
VISITES**

ENCADREMENT ET CHARGE DE TRAVAIL

Chaque enseignant·e référent·e suit 16 stagiaires au maximum simultanément.

La charge est répartie entre tous·tes les professeur·es enseignant dans la division, notamment en fonction du nombre d'heures effectué par le·la professeur·e dans cette classe, selon la formule théorique :

* **Nombre théorique d'élèves à suivre** = (Nombre d'élèves par classe x Nombre d'heures effectuées par le·la professeur·e dans cette classe)/Nombre d'heures hebdomadaires par élève de la classe.

Si le nombre d'élèves suivis conduit un·e professeur·e à dépasser ses obligations hebdomadaires de service (ORS), il·elle bénéficie du paiement d'Heures Supplémentaires Effectives (HSE). (Base de calcul : 2 heures par élève par semaine pour une période de trois semaines).

* **Prise en Charge des Élèves sans PFMP** : l'administration peut vous demander d'assurer la prise en charge pédagogique des élèves restant·es (soutien, aide, activités pédagogiques), mais cela est strictement encadré par votre Obligation Réglementaire de Service (ORS) et peut valoir des HSE en cas de dépassement.



**POUR ALLER PLUS LOIN
CONSULTER LA FAQ SUR LES PFMP DE LA CGT EDUC'ACTION**
[LIEN VERS LA FAQ](#)



Pour la CGT Éduc'action, les équipes pédagogiques sont à même de délivrer les savoirs nécessaires aux qualifications diplômantes. En ce sens, les PFMP ne doivent permettre que des réinvestissements progressifs des acquisitions obtenues par les élèves lors des temps d'enseignement au lycée. Nous revendiquons leur transformation en stage d'observation et de pratique.

Pour la CGT Éduc'action, l'émancipation de la jeunesse des classes populaires ne passe pas par une présence accrue dans l'entreprise mais au contraire par plus d'École. La CGT Éduc'action revendique une allocation d'étude, déconnectée des PFMP. Pour assurer une insertion professionnelle réelle dans un métier et des poursuites d'études réussies, la CGT Éduc'action exige que la totalité des heures disciplinaires supprimées par les deux réformes successives subies par le lycée professionnel soient restituées.

POUR DES PFMP RÉDUITES ET SÉCURISÉES... LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...



UNE RÉDUCTION :

- DE 12 À 8 SEMAINES POUR LES CAP, AVEC POSSIBILITÉS DE DÉROGATIONS ÉLARGIES POUR LES ÉLÈVES LES PLUS FRAGILES.
- DE 20 À 10 SEMAINES POUR LES BAC PRO (2 SEMAINES EN 2^{NDE}, 4 SEMAINES EN 1^{ÈRE} ET 4 EN TERMINALE)

UNE FORMATION ET DE LA PRÉVENTION :

- LA MISE EN ŒUVRE DU « PLAN POUR LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS » 2022-2024 DU MINISTÈRE DU TRAVAIL;
- UN PARCOURS DE FORMATION À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL AVEC UN VOLET VSST;
- UN DOUBLEMENT DES HEURES DE PSE ET ÉCO-DROIT AVEC UN ENSEIGNEMENT DÉDOUBLÉ;
- VISITE MÉDICALE AVANT TOUTE PÉRIODE DE STAGE OU PFMP;

DES DROITS NOUVEAUX

- UN ACCOMPAGNEMENT PAR L'ÉDUCATION NATIONALE ET LES ÉTABLISSEMENTS DES ÉLÈVES VICTIMES DE VSST;
- UN ÉQUIVALENT AU DROIT DE RETRAIT DES SALARIÉ·ES POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT OU FACE À DES SITUATIONS DE VSST, SANS PERTE DE GRATIFICATION ET AVEC UNE DÉROGATION LÉGALE;

DES SANCTIONS

- LE SIGNALEMENT AU TITRE DE L'ARTICLE 40 DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE ;
- POUR LES ENTREPRISES DANGEREUSES, L'ÉDUCATION NATIONALE DOIT SAISIR L'INSPECTION DU TRAVAIL (SUSPENSION/INTERDICTION DE RECRUTER)

