

  
**CÉSECÉM**



LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL,  
ENVIRONNEMENTAL, DE LA CULTURE  
ET DE L'ÉDUCATION DE MARTINIQUE



## LES ÉTUDIANTS ET LE TÉLÉTRAVAIL

### Rédacteur

- Service de la Coordination et de la Gestion Administrative du CÉSECÉM



Télécharger le document



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>page : 3</b>
<b>I – COMMENT DÉFINIR LE TÉLÉTRAVAIL / QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?</b> .....	<b>page : 4</b>
1.1 Les différentes formes de télétravail et travail à distance ..	page : 5
1.2 Les droits en matière de télétravail modifiés en raison d'une circonstance exceptionnelle.....	page : 5
<b>II – ETUDES ET TÉLÉTRAVAIL : QUE DIT LA LOI ?</b> .....	<b>page : 6</b>
2.1 Pour les stagiaires :.....	page : 6
2.2 Pour les alternants (apprentis ou contrat de professionnalisation) .....	page : 9
<b>III - LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE POUR LES ETUDIANTS ET APPRENTIS</b> .....	<b>page : 10</b>
3.1 S'agissant des organismes de formation .....	page : 10
3.2 S'agissant du privé.....	page : 11
3.3 S'agissant de la fonction publique .....	page : 12
<b>IV – LA SITUATION EN MARTINIQUE</b> .....	<b>page : 14</b>
<b>V – ETUDES ET TÉLÉTRAVAIL : QUELS SONT LES AVIS ?</b> ..	<b>page : 15</b>
5.1 Avantages/Inconvénients .....	page : 15
5.2 Qu'en pensent les étudiants ? .....	page : 16
5.3 Point sur les risques pour le recruteur.....	page : 17
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>page : 18</b>

## INTRODUCTION

---

**La pandémie actuelle ayant contraint une grande majorité des employeurs, tout comme le reste de la population, à prendre des précautions et des mesures préventives visant à empêcher la propagation du virus au sein des structures de travail, tout en essayant de maintenir une activité économique, le télétravail a connu un développement sans précédent.**

Le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) donne la définition de cette pratique de travail et détermine les conditions de son exercice dans le secteur public. Le code du travail régit les règles en matière de télétravail et le définit dans le secteur privé.

L'Agence de Développement Durable, d'Urbanisme et d'Aménagement (ADDUAM) a réalisé une enquête relative à l'expérience du télétravail par les Martiniquais durant le premier confinement de mars à mai 2020. Sur l'échantillon interrogé, 85% des personnes découvraient ce mode de fonctionnement professionnel, et la majorité d'entre eux a apprécié ce mode de fonctionnement et se dit prête à prolonger cette méthode de travail.

L'Agence met également en lumière que « La distance entre le domicile et le lieu de travail est également un facteur clé, puisque 50% des sondés qui souhaitent poursuivre le télétravail effectuent un trajet domicile-travail compris entre 30 minutes et 1 heure, ceux dont le trajet dépasse 1h30 y sont favorable à 98%. ». L'ADDUAM traduit aussi à travers les résultats de l'enquête que « Les conditions de travail à domicile ont également joué un rôle, 78%

des télétravailleurs disposaient d'un espace dédié au travail. Parmi eux, 96% des personnes qui travaillaient depuis une table ou un bureau sont favorables à une poursuite du télétravail. » Quand les salariés n'ont pas d'espaces dédiés au télétravail, le désir de poursuivre le télétravail est amoindri, mais reste supérieur à la moyenne (53%).

Retrouvez les résultats de l'enquête de l'ADDUAM :

[https://martinique.aract.fr/sites/default/files/2020-12/Rapport\\_Synth%C3%A8se\\_3107.pdf](https://martinique.aract.fr/sites/default/files/2020-12/Rapport_Synth%C3%A8se_3107.pdf)

au-delà des salariés, la crise sanitaire a impacté de plein fouet les étudiants en alternance et formation initiale en générant des difficultés quant au bon déroulement de leur période en entreprise. Les alternants ne possédant pas le même statut que les étudiants en stages de scolarité ou d'études supérieures, ils n'ont alors pas les mêmes droits. De nombreuses questions se posent alors s'agissant des étudiants et de la validité de leur diplôme, des modalités de mise en place de mesures qui leurs sont offertes et de leur droit d'accès au télétravail.



## I - COMMENT DÉFINIR LE TÉLÉTRAVAIL / QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?



L'article L1222-9 du code du travail définit le télétravail de la façon suivante :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Cette définition du télétravail, telle qu'elle est encadrée par la loi permet d'inclure différentes formes de télétravail puisque, sont concernés, les salariés qui peuvent travailler là où ils peuvent, pourvu qu'ils aient les moyens adaptés.

Ces différentes formes de télétravail ont été définies dans le cadre des « Conclusions de la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance » en mai 2017. Ce document a été validé par l'ensemble des organisations syndicales représentant les salariés tels que La Confédération générale du travail, abrégé en CGT, et l'ensemble des organisations représentant les employeurs comme Le Mouvement des entreprises de France dit MEDEF.

En théorie, toutes les catégories professionnelles peuvent bénéficier du télétravail. Cependant, le profil de certains postes peut empêcher la mise en œuvre du télétravail. Un accord ou une charte d'entreprise ou de branche peuvent ainsi déterminer les catégories de personnes ou les types de poste concernés par le télétravail.

Certains employeurs peuvent décider de mettre en place le télétravail uniquement ou particulièrement pour certaines catégories de personnels comme les seniors, ou les personnes en situation de handicapées, les salariés/agents en mi-temps thérapeutique ou qui subissent un événement familial particulier.

L'application du télétravail est soumise au respect de conditions réglementaires et conventionnelles.

Pour consulter les articles relatifs au Télétravail extrait du Code du Travail, cliquez ci-après : <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/>.

## 1.1 Les différentes formes de télétravail et travail à distance

Le travail à distance concerne diverses pratiques englobant toutes les formes de travail accomplies hors du principal établissement de l'entreprise et s'appliquant à toutes les unités dispersées d'une organisation. Il regroupe diverses situations :

1.LE TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE	Le télétravailleur est payé pour travailler, tout ou en partie, à domicile. Le travail se doit d'être effectué avec un support d'équipements suffisamment élaborés pour le maintien de liens efficaces entre le télétravailleur, sa hiérarchie et ses collègues.
2.LE TÉLÉTRAVAIL MOBILE	Les travailleurs mobiles sont des employés sans poste de travail fixe qui utilisent des périphériques et outils mobiles, tels que smartphones pour exécuter leur travail. Il s'agit des postes dont les déplacements sont inhérents à leur fonction.
3.LE TRAVAIL NOMADE	<p>Le travailleur nomade est un travailleur qui peut accomplir ses missions dans d'autres lieux qu'au sein d'une entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En bureau-satellite, infrastructures de proximité implantées en dehors des grands centres.</li><li>• En télécentre : globalement identique au bureau satellite, le télécentre s'en distingue par le fait que l'infrastructure regroupe plusieurs entreprises.</li><li>• Chez le client.</li></ul> <p>Le travail est effectué en différents endroits, de manière temporaire, au moyen des technologies de l'information et de communication souvent à raison d'au moins dix heures par semaine.</p>

CÉSECÉM-2021

## 1.2 Les droits en matière de télétravail modifiés en raison d'une circonstance exceptionnelle

S'agissant de l'article L.1222-11 du Code du travail, il prévoit qu'en cas de menace d'épidémie « la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ». Aucun avenant au contrat de travail n'est nécessaire. Le salarié peut donc passer en télétravail sans formalisme particulier. Cependant, cette situation oblige à effectuer un réaménagement des postes de travail afin d'assurer une continuité de l'activité de l'entreprise tout en garantissant la sécurité des salariés.

La crise liée à l'apparition de la COVID-19 a été l'occasion d'appliquer l'article L.1222-11 du Code du travail et de généraliser le recours au télétravail sans possibilité de refus du salarié. En contrepartie, l'employeur ne peut refuser le télétravail au salarié qu'à la condition de prouver que les règles sanitaires contre le Coronavirus sont bien respectées et que la présence physique du salarié est nécessaire sur le lieu de travail.

**Idéalement, employeur et salarié peuvent décider d'un commun accord d'alterner présence en entreprise et télétravail.**

### 2.1 Pour les stagiaires :

Actuellement, aucune loi ne stipule l'interdiction de la mise en place du télétravail pour un stage. Cependant, il existe plusieurs freins :

- Le télétravail est régi par le Code du Travail et concerne les salariés. Or, le stagiaire n'est pas un salarié. Il ne peut donc pas exiger que son stage se déroule en télétravail.
  - Au vu de l'objectif du stage tel que défini par la loi, cette organisation du travail se présente comme peu compatible et déconseillée pour les futurs stagiaires.
  - Selon les textes, les stages sont des «périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil». Ainsi, pour apprendre et comprendre le fonctionnement et les règles du monde professionnel, une **immersion** au sein même de ce milieu de travail physique est nécessaire et doit être encadrée au quotidien par un tuteur. Cela paraît incompatible avec un **accompagnement à distance qui serait difficilement optimum, et donc, avec le télétravail.**
- Loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029223331/>

- Décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029813186/>

N'étant pas interdit par la loi mais plutôt déconseillé, le télétravail occasionnel peut être envisagé dans certains cas. Catherine Suter, avocate en droit du travail à Lyon et auteure de l'ouvrage « [Le droit social, ça s'apprend](#) » rappelle qu'un télétravail très occasionnel est plus envisageable si l'objectif pédagogique du stage consiste en du traitement de l'information ou encore du travail de recherches et de rédaction. Le stagiaire est libre d'accepter ce stage et ce mode de travail ponctuel, si cela lui convient ainsi qu'à l'entreprise. Cependant, il est fortement conseillé à l'étudiant d'en parler avec son établissement dans le cas où le stage lui est proposé exclusivement en télétravail.

Ainsi, en période de pandémie, il est possible de permettre à l'étudiant d'effectuer son stage en-dehors d'un milieu professionnel entendu strictement. Une circulaire provenant du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Recherche et de l'Innovation dont l'objet concerne les stages étudiants dans ce contexte a été transmise. Cette circulaire datant du 15 février 2021 à destination des Régions Académiques et de l'Enseignement Supérieur (universités) permet aux établissements d'enseignement supérieur concernés d'aménager des modalités compte tenu de la mise en pratique des stages qui ne peuvent avoir lieu dans les conditions initialement prévues.

Retrouvez la circulaire sur : <https://services.dgesip.fr/fichiers/CirculaireStages-15fev21.pdf>

L'établissement d'enseignement veillera à toujours conserver un contact avec son étudiant et s'assurera que celui-ci assure toujours sa mission en lien avec l'organisme d'accueil. Cela nécessite toutefois :

1. Que le stagiaire soit, quoique à domicile, sous l'autorité de l'organisme d'accueil,

2. Que le stagiaire se conforme aux dispositions de la convention de stage en poursuivant dans la mesure du possible la mission qui lui a été confiée,

3. Que l'ensemble des parties signataires de la convention de stage soient informées et donnent leur accord.

Tableau récapitulatifs des nouvelles mesures pour les stagiaires en contexte de pandémie : circulaire du 15 février 2021 concernant les stages étudiants dans le cadre de la pandémie Covid-19.

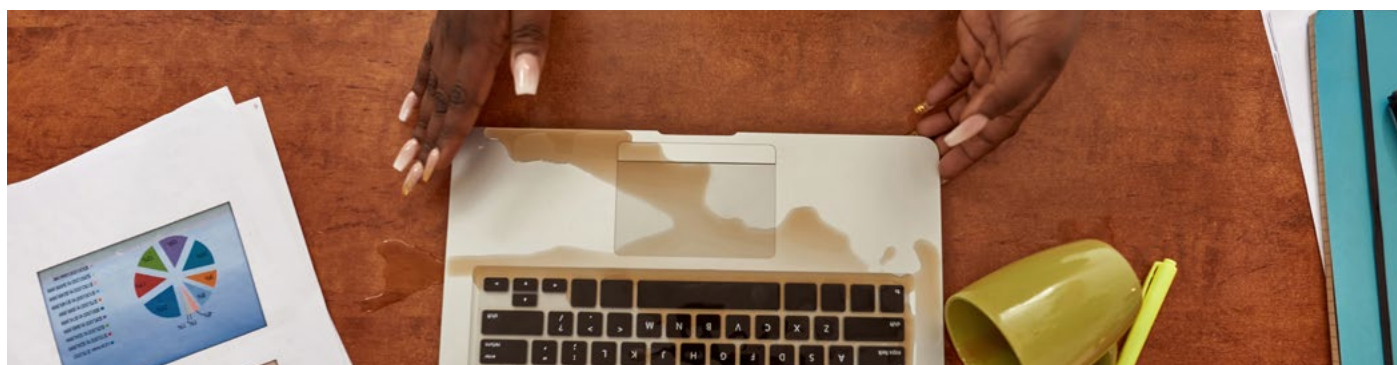
France continentale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stages permis à distance et à privilégier</li> <li>• Pas de possibilité pour les stagiaires de toucher le chômage partiel.</li> <li>• Possibilité de continuer le stage si l'organisme d'accueil l'accepte avec maintien de l'indemnité de stage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stages obligatoires en présentiel autorisés et couverts par un des motifs de sortie après le couvre-feu.</li> <li>• Obligation du strict respect des protocoles sanitaires nationaux</li> </ul>	Mise à disposition d'un nouveau modèle de convention de stage spécifique pour la pandémie.
Outre-Mer	Mêmes règles et recommandations qu'en métropole et stage à distance à privilégier.	Pour les stages obligatoires en présentiel et ne pouvant être reportés. : Déplacements depuis la métropole, l'outre-mer ou l'étranger autorisés pour motif professionnel impérieux en fonction du contexte sanitaire local.	
A l'étranger	<p><b><u>Stages entrants :</u></b></p> <p>Mobilités autorisées pour un stage lié à une formation universitaire. Et cela, moyennant respect du protocole prévu sur le site du ministère de l'intérieur et par la note du ministère de l'enseignement supérieur citée en référence.</p>	<p><b><u>Stages sortants</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seules les mobilités de stage qui ne peuvent être reportées sont maintenues.</li> <li>• Assouplissements pour les cas particuliers des stages obligatoires à l'étranger (ex : écoles d'ingénieur ou de commerce)</li> <li>• Les étudiants partant à l'étranger peuvent bénéficier de stages en présentiel.</li> <li>• Le motif impérieux étant « motif personnel – échanges universitaires » pour sortir du territoire français (hors espace européen).</li> </ul>	

CÉSECÉM-2021

Les décisions prises à l'issu de la circulaire prévoient notamment un assouplissement des conditions de stage, une possibilité de remplacer le stage par un autre dispositif tel que le service civique par exemple, ainsi que d'autres mesures facilitatrices et adaptées au contexte de crise sanitaire.

## A) L'étudiant peut-il effectuer son stage en télétravail ?

- Si la convention de stage est signée mais que le stage n'a pas commencé, et qu'une période de confinement est instaurée, il faut que l'étudiant vérifie si l'entreprise est toujours en capacité de l'accueillir en télétravail.
- Si l'organisme est fermé, il existe plusieurs situations qui devront être régularisées par un avenant à la convention de stage :
  - **Fermeture des locaux, mais maintien des activités** : si le stage le permet et si les parties y consentent, le stage peut se poursuivre à domicile et une gratification doit être versée. S'il doit être interrompu, la gratification est suspendue. Dans le cas où les parties ne trouvent pas de terrain d'entente, le stage est interrompu et la gratification suspendue.
  - **Fermeture des locaux et arrêt des activités de l'organisme d'accueil** : le stage est interrompu et la gratification est suspendue. Des courriels ou tout autre moyen de communication doivent être encouragés pour acter cet état de fait.
- Si l'étudiant est à la recherche d'un stage, il devra s'assurer de la validation de son établissement supérieur concernant la possibilité d'effectuer son stage en distanciel.



## B) L'étudiant peut-il poursuivre son stage en télétravail ?

- Si l'organisme d'accueil propose l'option du télétravail et que l'établissement d'enseignement supérieur est d'accord, il est possible de réaliser son stage en télétravail. Il ne faut cependant pas oublier de garder le contact avec son tuteur ou sa tutrice de stage.
- Si la structure d'accueil ne peut pas proposer l'option du télétravail, le stage est suspendu ou annulé. Il est alors demandé de prévenir l'enseignant référent et le service de la scolarité de la formation. La situation sera réévaluée à l'issue de la période de confinement, et, le cas échéant, sa validation prendra en considération ces adaptations nécessaires.

Aussi, pour les activités qui ne peuvent pas être réalisées en télétravail, l'employeur doit organiser un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

Ainsi, les stages non éligibles au télétravail pourront être décalés dans le temps, réduits ou annulés, selon le calendrier de l'établissement. Il faut alors se rapprocher de son établissement et de son organisme d'accueil.

Ainsi, dès lors que les organismes d'accueil des stagiaires sont ouverts, une concertation doit avoir lieu entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement sur les conditions du maintien du stage à domicile. Un avenant à la convention de stage originelle doit être signé.

Il est notamment possible pour l'étudiant de mettre fin à son stage de son propre chef pour des raisons de santé et donc en tant que personne vulnérable. Ainsi, il devra prévenir sa structure d'accueil, son tuteur et son enseignant référent.





## 2.2 Pour les alternants (apprentissage ou contrat de professionnalisation)

Les alternants en contrat de professionnalisation ou en apprentissage sont des salariés. Le télétravail peut, à ce titre, être envisagé. Ainsi, les étudiants en alternance sont tous éligibles au télétravail, et cela :

- De manière régulière (plusieurs jours fixes ou planifiés par semaine ou par mois),
- De manière occasionnelle, pour répondre à des besoins ponctuels, souvent imprévus (grèves de transport),
- En cas de circonstances exceptionnelles (épidémie, force majeure).
- En cas de situation de handicap, afin de pouvoir accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification.
- En cas d'inaptitude à occuper son poste de travail.

**Le télétravail en apprentissage s'organise donc à partir de l'une de ses deux conditions :**

- **Un accord collectif ou charte définissant les critères d'éligibilité au télétravail**

L'application du télétravail est définie dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE) ou des Instances Représentatives du Personnel (IRP). Dans ce cadre, "l'employeur peut exclure du champ des personnes éligibles au télétravail les apprentis et les contrats de professionnalisation pour des raisons de formation et d'immersion dans la vie professionnelle".

- **Un commun accord**

Si la structure n'a prévu aucun accord collectif ni de charte, il est possible de convenir avec son employeur de recourir au télétravail de façon régulière ou occasionnelle.

# III - LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE POUR LES ETUDIANTS ET APPRENTIS

## 3.1 S'agissant des organismes de formation

Au vu du contexte sanitaire, les établissements d'enseignement supérieur se retrouvent confrontés à devoir modeler les conditions de validation des stages en fonction de leurs champs de possibilité et de la nature du stage.

### Pour les étudiants

## Conditions de validation de stages et organismes de formation - COVID 19.

Au vu du contexte sanitaire, les établissements d'enseignement supérieur se retrouvent confrontés à devoir modeler les conditions de validation des stages en fonction de leurs champs de possibilité et de la nature du stage. Les modalités sont différentes si l'étudiant est en BTS ou ne l'est pas.

### Hors BTS

(6 possibilités majeures)

- L'établissement accepte les stages en présentiel et en télétravail.
- Le stage est reporté et les modalités de contrôle de connaissance sont modifiées.
- Le « module stage » est neutralisé et aucun ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) n'est rattaché audit stage.
- Le stage en présentiel est transformé en stage à distance : les modalités de stage exigent alors qu'il se fasse à distance via un avenant.
- L'organisme de formation permet l'accomplissement de stages dans des domaines différents de celui initialement prévu.
- Le stage est remplacé par un autre dispositif mémoire réflexif (bénévolat, Service Civique, emploi étudiant... )

### BTS

(3 possibilités majeures)

- L'organisation des stages en BTS pourra être fragmentée pour en faciliter l'organisation.
- Si l'immersion au sein d'une structure d'accueil n'est pas possible durant 4 semaines, elle peut être complétée par des mises en situation professionnelles dans l'établissement de formation.
- Tous les étudiants dont les stages nécessitent des adaptations sont invités à se rapprocher de leur équipe pédagogique.

SOURCE : Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - Circulaire du 15 Février 2021.

## Pour les alternants

Les alternants étant considérés comme des salariés, ils sont également concernés par les consignes gouvernementales, dès lors que leur activité au sein de l'entreprise le permet. De ce fait, un grand nombre d'entreprises a effectivement imposé le travail à distance aux alternants.

Si une prise en charge des frais de télétravail est prévue pour les salariés "classiques", cela doit également être le cas pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation.

Il en est de même pour l'équipement de travail tels que les ordinateurs, les salariés classiques y ont droit, cela doit aussi être prévu pour les alternants.

Si ce n'est pas le cas, il conviendrait de revoir la politique de l'entreprise pour donner les mêmes droits aux alternants afin d'éviter toutes contestations.

Si le CFA met en place des cours à distance, deux situations en accord avec l'employeur permettent de continuer à suivre le cycle normal du calendrier d'alternance :

- L'apprenti les suit prioritairement de chez lui, s'il possède l'équipement le permettant.
- L'apprenti les suit en entreprise, quand les conditions le permettent et que l'entreprise a la possibilité de mettre à sa disposition l'équipement adéquat.

De manière dérogatoire, l'apprenti exerçant son contrat au sein d'un secteur nécessaire à la continuité économique et sociale, peut se rendre en entreprise durant sa période de formation théorique. Pour cela, un accord entre le CFA, l'employeur et l'apprenti devra être acté. Il appartiendra par la suite à l'employeur de favoriser le rattrapage des cours manqués et au CFA de mettre en place un accompagnement renforcé.

Si le CFA ne met pas en place des cours à distance, l'apprenti va en entreprise (préférentiellement en télétravail lorsque cela est possible). Les temps de formation en CFA seront récupérés sur d'autres périodes initialement prévues en entreprise.

## 3.2 S'agissant du privé

Les chiffres du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion montrent que, malgré la crise sanitaire, **495 000 contrats d'apprentissage ont été signés en 2020** dans le secteur privé soit une augmentation de 40 % par rapport à 2019 (353 421 contrats). Un rapport intitulé « Les Chiffres de l'Apprentissage- Des emplois pour les jeunes, des compétences pour les entreprises » de données transmises par les opérateurs de compétences (OPCO) a été partagé publiquement par le Ministère : <https://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/users/225/apprentissage.pdf>

Le [plan «#1jeune1solution»](#) prévoyant des aides financières pour les entreprises recrutant des apprentis mineurs en est l'exemple.

Le gouvernement a instauré des solutions propres à la situation de chacun ainsi que des outils pour guider les étudiants, les établissements et les structures d'accueil à leur exploitation. Une aide exceptionnelle de 5 000 € ou 8 000 € est accordée pour la 1<sup>re</sup> année des contrats signés entre juillet 2020 et décembre 2021, selon des conditions d'âge et d'effectifs. L'aide unique à l'embauche d'un apprenti concerne les contrats conclus soit entre jan-

vier 2019 et juin 2020, soit à partir de janvier 2022. Elle est versée chaque année pendant 3 ou 4 ans selon la durée du contrat. Elle s'élève à 4 125 € la 1<sup>re</sup> année, puis 2 000 € la 2<sup>e</sup> année, et 1 200 € les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années.

Source : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23556>

Selon les chiffres du ministère du Travail, plus de 400 000 demandes ont été déposées par les entreprises en 2020.

A contrario, le nombre d'entrées en stages déclarées par les entreprises diminue de 22 % en 2020 par rapport à 2019 excepté dans le domaine de la santé (augmentation de 16% par rapport aux années précédentes). Ce taux a chuté particulièrement aux mois de mars, avril et mai, suite au premier confinement lié à la crise de la Covid-19.

Retrouvez le rapport via le lien ci-dessous :

[https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/086953e537720a51ff852302ec601c82/Dares\\_Formation\\_Stages%20en%20entreprise%20en%202020.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/086953e537720a51ff852302ec601c82/Dares_Formation_Stages%20en%20entreprise%20en%202020.pdf) )



### 3.3 S'agissant de la fonction publique

Bien qu'étant massivement le fait d'entreprises privées, l'apprentissage se développe aussi dans la fonction publique. Aujourd'hui, de plus en plus **d'étudiants** de tous les niveaux se dirigent vers les **trois fonctions publiques** en France (d'état, territoriale, hospitalière) afin d'effectuer leurs **stages universitaires** ou encore leur **formation en alternance**. Depuis 2017, sur l'ensemble du territoire national plus de 14 000 apprentis ont ainsi été recrutés (chiffres du Ministère de l'Éducation Nationale). A l'échelle locale, la Collectivité Territoriale de Martinique emploie un effectif de 90 apprentis en 2021.

Au vu du contexte économique impliquant des fermetures répétées des entreprises suite aux

différents confinements, les étudiants peinent à trouver des structures accueillantes pour leurs divers stages. Ainsi, l'État, pour inciter les deux autres fonctions publiques à recruter davantage de jeunes, a pris l'initiative de proposer un grand nombre d'emplois et de stages en 2021 aux étudiants.

Ces dizaines de milliers d'opportunités pour les jeunes sont accessibles sur les sites d'emplois très pratiques «[1 jeune, 1 solution](https://www.jeunesdavenir.fr)» ( voir lien : <https://www.jeunesdavenir.fr>) et «[Place de l'emploi public](https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr)». ( rendez-vous sur : <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr> ).

Ces nouvelles offres détaillées sont les suivantes :

# Emplois et Stages :

## L'État se mobilise pour les étudiants en 2021.

1

40.000 offres de stages dans la fonction publique d'État en 2021 pour valider les formations.

Lycéens

+

Collégiens

Les stages seront gratifiés dès la première journée de travail.



2

100.000 emplois à pourvoir pour les 18-25 ans.

3

14.000 offres d'apprentissage à tous les niveaux de qualification.

Rendez-vous sur les offres d'emplois et de stages :



[jeunesdavenir.fr](http://jeunesdavenir.fr)



[pass.fonction-publique.gouv.fr](http://pass.fonction-publique.gouv.fr)



Source : [www.letudiant.fr](http://www.letudiant.fr)

- 2021

Infographie : Offres de stages et d'Emplois dans la Fonction Publique d'État 2021.

- En septembre 2021 la création de 1700 places en classe préparatoire aux concours de la haute fonction publique a été initié. L'ouverture de ces classes est prévue dans le cadre de la mise en place [d'écoles préparatoires «Talents du service public»](#) pour les étudiants de la Licence 1 au Master 1 et au sein des universités de toutes les régions de France.

Voir vidéo Intervention de la ministre de la Transformation et de la fonction publiques Amélie de Montchalin : <https://youtu.be/PcO-dffDw74M>

- Une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 3 000 euros versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021 a notamment été prévu à destination des collectivités territoriales et de leurs établissements jusqu'en mars 2021. (Décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020)

Grâce à une réglementation spécifique à la fonction publique, une mise en place du télétravail est également possible aussi bien pour les fonctionnaires que pour les contractuels et donc pour les apprentis. Cela, à condition de respecter la procédure fixée par la réglementation.

Chaque entité pourra toutefois adapter ces dispositions à son propre contexte.

Retrouvez le cadre législatif

- [Article 133 de la loi « Sauvadet » n° 2012-347 du 12 mars 2012](#) relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.
- Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 apporte des adaptations au cadre juridique : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000041849917?r=93lihMUaUD>

Ce décret détermine les nouvelles modalités qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. La notion de régularité devient facultative puisque l'autorisation autorise un télétravail « régulier ou ponctuel ».

- [Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#) (Décembre 2020) : [https://www.modernisation.gouv.fr/sites/default/files/guide\\_teletravail\\_et\\_travail\\_en\\_presentiel.pdf](https://www.modernisation.gouv.fr/sites/default/files/guide_teletravail_et_travail_en_presentiel.pdf)

## IV – LA SITUATION EN MARTINIQUE

- 4695 étudiants du pôle universitaire
- 1900 alternants
- 12 Centres de Formation en Apprentissage (CFA)
  - Les 4 plus anciens : CFA Tertiaire, CFA BTP (Bâtiments et Travaux Publics), CFA Artisanat et CFA Agricole.
  - Les 8 derniers « Organisme de Formation-CFA » ont vu le jour à partir de 2020 grâce au système de formation en apprentissage assoupli par la loi « Avenir professionnel » qui permet aux entreprises en manque de profils qualifiés de lancer leur propre centre de

formation d'apprentis, sans agrément préalable mais avec une simple déclaration.

Source : Chiffres Memento CCIM 2021 <https://fr.calameo.com/read/00530233558998c87651a>

### 5.1 Avantages/Inconvénients

#### Pour l'étudiant, le télétravail va :

- Développer sa flexibilité dans sa vie professionnelle et le valoriser.
- Accroître ses capacités à se responsabiliser et à travailler en autonomie.
- Augmenter sa productivité grâce à son stress diminué. Il est vrai qu'il n'aura plus à se déplacer et évoluera dans un environnement qui lui est propre.
- Améliorer la gestion de son temps, de ses tâches gérer le quotidien.
- Renforcer ses aptitudes à s'adapter.

Bien entendu, la proximité doit demeurer entre les stagiaires ou alternants et leurs accompagnateurs. L'organisation d'accueil doit les accompagner au mieux lors de ces moments d'autonomie, en mettant en place un cadre et des conditions de travail spécifiques.

#### Toutefois, ce mode d'organisation du travail peut générer :

- **Manque de suivi pédagogique du tuteur à distance**

Compte-tenu de l'objectif d'un contrat en alternance ou d'un stage, le suivi à distance est inévitablement plus complexe à réaliser pour le maître d'apprentissage ou de stage et la dé-

couverte du monde du travail ne peut se faire comme il se doit. Cependant l'alternant peut demander requalification du contrat en contrat de travail dans le cas où il estime qu'il n'a pas été accompagné comme il se doit.

- **Isolement de l'étudiant**

Le plus gros désavantage d'être en télétravail est le manque d'interaction. Cela entraîne ainsi l'isolement, le manque de confiance et la perte d'intérêt chez l'étudiant. Exerçant de chez eux, les jeunes ne trouvent pas forcément l'intérêt de communiquer avec les autres et s'habituent à cela.

- **Confusion entre vie professionnelle et vie de famille**

L'étudiant peut cesser d'exercer de scission entre ses missions et tâches professionnelles et sa vie personnelle. Il peut donc se mettre à travailler à outrance ou contrairement de façon trop laxiste.

- **Manque de motivation et d'intérêt**

Au final, le télétravail représente autant d'avantages que d'inconvénients. Par ailleurs, si l'employeur et l'employé arrivent à tomber d'accord sur un système effectif, en toute discipline, cette culture d'entreprise a tout pour réussir.



## 5.2 Qu'en pensent les étudiants ?

« Les étudiants, adeptes du télétravail ? » c'est une question qu'a posé le magazine « L'étudiant ». La publication de Février 2021 comprend plusieurs témoignages d'étudiants s'agissant de leur expérience en stage. Les ressentis sont assez hétérogènes.

### Pour le télétravail

- Multiplicité des formations en ligne
- Mise en place de démarches de partage des informations et des supports par la structure d'accueil
- Convivialité des outils de visioconférence
- Diminution de la pression en étant dans un environnement connu
- Amélioration de la concentration

Sarah Anthonioz, étudiante en école de commerce en stage chez Danone se réjouit de la multiplicité des formations dont elles bénéficient en ligne, ainsi que des petits rituels de partage mis en place par sa structure d'accueil : «Tous les vendredis matins, pendant une vingtaine de minutes, on prend un café en visioconférence avec mon équipe et avec

les stagiaires homologues et on ne parle pas forcément de notre travail à ce moment-là, mais de nos vies personnelles» – L'étudiant – 02/2021.

Sherine Redouane, en BTS au [lycée Marcelin Berthelot](#), à Toulouse : «Le télétravail est une bonne expérience à mes yeux. C'est presque mieux qu'en présentiel. Je suis moins sous pression car je travaille dans un environnement que je connais, mon logement personnel. Je me sens moins observée et je peux davantage me concentrer sur les tâches que je dois accomplir», analyse la jeune femme de 20 ans qui a effectué un stage à 100% en télétravail de novembre à fin décembre 2020 à l'agence Ready International, un centre de formation en langues étrangères, en tant que prospectrice et chargée de communication. L'étudiant – 02/2021.

### Contre le télétravail

- Des difficultés à mémoriser les savoirs transmis à distance
- Transmission des savoir-faire par le biais de partages d'écran diminue la capacité de mémorisation

Pour Chloé Ruffel, étudiante en DUT gestion des entreprises et des administrations (GEA) à l'IUT Lumière Lyon 2, c'est un réel regret d'avoir expérimenté sa première « longue » expérience dans le monde du travail en télétravail. En apprentissage chez Orange depuis septembre 2020 en tant que pilote d'activité client et réseau, pour un an elle précise : «Je suis en lien avec mon maître d'apprentissage et mon manager tous les jours, mais

seulement une fois par semaine avec le reste de l'équipe», regrette-t-elle. Elle déplore également une mémorisation moins instantanée en télétravail pour cause de transmission des savoir-faire par le biais de partages d'écran, ce qui est plus complexe à retenir. « De même, pour mon maître d'apprentissage, ce n'est pas évident car il ne voit pas toujours ce que je fais ». – L'étudiant – 02/2021.

Voir l'article : <https://www.letudiant.fr/jobss-tages/conseils-stages/article/les-etudiants-adeptes-du-teletravail.html>



## 5.3 Point sur les risques pour le recruteur

S'agissant du recruteur, le risque d'une mise en place du télétravail en stage ou en alternance réside dans le fait de manquer à son devoir d'accompagnateur.

Dans le cas d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise risque des sanctions juridiques dans le cas où le maître d'apprentissage ne respecte pas ses fonctions d'accompagnement. <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/apprentissage-ne-negligez-pas-votre-obligation-de-formation>

Voir aussi : « Défaut de disponibilité du maître d'apprentissage, motif d'opposition à l'engagement d'apprentis » <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/le-defaut-de-disponibilite-du-maitre-d-apprentissage-un-motif-qui-a-lui-seul>



## CONCLUSION

---

Le télétravail est un droit pour un alternant car il est considéré comme étant salarié de l'entreprise ou de l'organisation qu'il côtoie. L'apprenti peut exiger, après avoir validé son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, d'effectuer ses périodes d'entreprises à distance sans que sa structure de formation s'y oppose. Il est cependant nécessaire de lui en informer.

N'étant pas légalement un salarié de la structure, le stagiaire ne peut pas exiger de pratiquer le télétravail durant ses périodes de stages. Le stagiaire possède davantage de frein à obtenir un stage en télétravail car son établissement de formation doit le valider ou le refuser en fonction des options qui lui sont offertes. Cependant, le télétravail ne lui est légalement pas interdit.

En temps de pandémie, le télétravail est recommandé pour les stagiaires comme pour les alternants.

La crise sanitaire actuelle a modifié durablement les conditions de réalisation d'un stage pour les étudiants et alternants avec un fort développement du télétravail. À l'IUT Lumière Lyon 2, par exemple, 42,25% des étudiants en deuxième année de DUT GEA, effectuent leur alternance à distance, soit une trentaine d'élèves sur 71 au total. À Toulouse Business School, 60% des 1151 stages actuellement en cours dans le cadre des programmes bachelor et grande école s'effectuent à distance. Cette pratique deviendra t-elle le standard de demain ?





# CÉSECÉM



LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL,  
ENVIRONNEMENTAL, DE LA CULTURE  
ET DE L'ÉDUCATION DE MARTINIQUE

---

[www.cesecem.mq](http://www.cesecem.mq)

