Les Cahiers d'AJE

N° 1 JUIN 2019

L'ENTREPRISE DU FUTUR INQUIÈTE-T-ELLE LES JEUNES ?

9 attentes des jeunes exprimées dans les Hackathons AJE, reprises et commentées par les Experts AJE.

ASSOCIATION
JEUNESSE ET ENTREPRISES
Reconnue d'utilité publique

Édito

ASSOCIATION
JEUNESSE ET ENTREPRISES

L'emploi l'emploi l'emploi ... dans l'entreprise du futur !

Le terme Hackathon prend son origine au croisement des noms ''Hack'' et ''Marathon''. L'un se raccroche à la programmation, l'autre à l'endurance. Le mot est utilisé la première fois à la fin des années 90 lors d'un évènement californien où les participants devaient trouver des solutions informatiques efficaces à un problème tenace.

En fait, c'est une compétition d'un weekend qui lança une nouvelle tendance d'innovation, les rassemblements de compétences variées autour d'un but commun sur une période toujours très courte.

On dit que les Hackathons sont des modèles d'innovation réussis en entreprises. De plus en plus organisés, ces évènements permettraient de faire émerger les talents et accélérer les projets.

L'association Jeunesse et Entreprises s'est mise aux Hackathons en 2018 ! Avec succès.

Comme vous le savez sans doute, Jeunesse et Entreprises participe chaque année à la semaine *école-entreprise* au titre de son accord-cadre avec le ministère de l'Education nationale et en liaison avec le Medef.

Nous avons tenu à marquer notre participation 2018 par une initiative innovante sur tout le territoire.

Nous avons lancé les Hackathons AJE.

Cette formule dynamique a amené près de 500 jeunes à exprimer leurs idées et attentes de « l'entreprise du futur », thématique 2018, notamment autour de leur vision du travail.

Démystifier, ramener aux réalités, connaitre les vraies attentes des uns et des autres pour offrir un travail épanouissant, dans son contenu comme dans ses conditions d'exercice, est le défi auquel AJE s'est attelé à travers les Hackathons AJE. Je tiens à souligner le rôle majeur des Clubs AJE pour l'organisation.

Les Cahiers d'AJE dont vous découvrez ici le premier numéro, fait la synthèse des attentes et projections des jeunes exprimés lors des Hackathons AJE.

Je remercie nos deux Vice-présidents, Dominique Héron et François Lhotte, notre Trésorier national, Jérôme Laville, nos experts Pierre Mondon, Francis Minet, Bernard Bismuth, Thierry Pigeon et Gilbert Jaffrelot pour leurs contributions exemplaires à ce cahier de réflexions original.

Ce n'est pas fini ! Nous prévoyons déjà un second Cahier d'AJE pour le dernier trimestre 2019 avec les contributions « réponses » de nos partenaires entreprises. Nous restons d'ailleurs ouverts à vos sollicitations de participations.

Yvon Gattaz
Président

Les Cahiers d'AJE

N° 1 JUIN 2019

L'entreprise du futur inquiète-t-elle les jeunes ?

Sommaire

4. Pourquoi les Hackathons AJE ?

5. Merci !

6. **#1** Nous voulons une entreprise numérique qui n'oublie pas l'humain

8. **#2** Nous voulons des entreprises qui nous font confiance et qui ne restent pas focalisées sur le diplôme ou l'expérience

10. **#3** Nous voulons une entreprise qui nous aide à toujours conserver notre employabilité et développer nos talents

12. **#4** Nous sommes intéressés par l'entrepreneuriat car les entreprises ne nous donnent pas de responsabilités et ne nous permettent pas de porter nos projets

14. **#5** Nous voyons l'entreprise du futur comme une entreprise citoyenne

16. **#6** Nous voyons l'entreprise comme un lieu de forte socialisation

18. **#7** Nous voulons une entreprise qui ne soit pas discriminante et qui ne fait pas de la jeunesse une variable d'ajustement

20. **#8** Nous voyons l'entreprise comme un trou noir car elle nous est toujours présentée par un petit bout de la lorgnette : un métier, une tâche, une fonction, un secteur d'activité, un produit...

22. **#9** Finalement, nous avons l'impression que, dans l'entreprise du futur, seules les compétences comportementales compteront

24. Les fondamentaux d'AJE

25. Répartition territoriale

26. P'AJE, la plateforme numérique pédagogique AJE

27. Les actions AJE

Pourquoi les Hackathons AJE ?

Jeunesse et Entreprises mène depuis ses origines un ensemble d'actions pour sensibiliser les jeunes aux réalités de la vie professionnelle et leur permettre de se familiariser avec ce qu'ils découvriront au travers de leurs stages, leurs contrats d'alternance, leur première embauche ou lorsqu'ils voudront créer leur entreprise.

Jeunesse et Entreprises apporte son concours aux politiques publiques de l'Éducation Nationale en étant chaque année partenaire de la semaine École-Entreprise. En 2018, le thème de cette semaine était *"L'entreprise du futur"*.

Forte de ses nombreux contacts avec les 16-22 ans et leurs enseignants, Jeunesse et Entreprises a choisi d'orienter sa contribution sur la vision de l'entreprise par les jeunes, sur leurs attentes, sur leurs espoirs mais aussi sur leurs appréhensions.

L'entreprise du futur, vue par les jeunes, c'est le thème de travail permanent que Jeunesse et Entreprises a retenu sur la période 2018-2020.

Pour faire émerger leur ressenti, la formule dynamique des Hackathons a été retenue : la rencontre en petits comités des jeunes et des professionnels sur ce sujet précis.

Les Hackathons organisés par Jeunesse et Entreprises dans le cadre de la semaine École-Entreprise 2018 ont mobilisé :

- Un lycée, un IUT et deux Écoles Supérieures spécialisées.
- 300 élèves qui ont participé aux présentations et aux discussions des propositions
- Quatre clubs AJE (Aquitaine, Occitanie, Paris, Yvelines)

Ce *Cahier d'AJE édition 1* fait la synthèse de ces réflexions : sa rédaction a mobilisé 8 experts bénévoles de notre association engagés au quotidien aux côtés des jeunes pour les mentorer. Leurs retours sont fidèles à ce que les jeunes ont dit lors des opérations mises en place par AJE.

Jeunesse et Entreprises a souhaité vous faire découvrir les pensées des jeunes sous la personnalité de ceux qui font Jeunesse et Entreprises. 8 experts, 8 styles différents.

Comme vous le constaterez, la tonalité est variée mais à la fois positive et exigeante.

Les jeunes ne craignent pas *"l'entreprise du futur"* mais ils veulent la comprendre et être dans un rapport gagnant/gagnant : être informés sur les enjeux de ses activités, se voir confier de vraies responsabilités, sentir qu'on leur fait confiance, jouer un rôle "d'entrepreneur" partout, que l'on soit indépendant ou intégré dans une grande structure, etc.

Ce premier cahier aura une suite : nous allons maintenant nous retourner vers le cercle des entreprises fidèles à notre association pour leur demander si les questionnements des jeunes les surprennent et, surtout, quel type de réponse elles ont déjà imaginé et mis en œuvre.

Nous serons aussi les relais de leurs messages auprès du monde éducatif en associant bien naturellement les enseignants, les chefs d'établissement et les associations de parents d'élèves avec lesquels toutes les déclinaisons territoriales de Jeunesse et Entreprises ont des relations étroites et suivies.

L'enjeu est d'importance : nous vous remercions pour le temps que vous voudrez bien consacrer à la lecture de notre premier "Cahier de Recherche". Nous allons ainsi partager nos expertises.

Dominique Héron
Vice-président

Merci !

Nous remercions chaleureusement les établissements scolaires qui ont participé aux Hackathons AJE fin 2018, les professionnels venus pour l'occasion, ainsi que les Clubs AJE pour l'organisation.

L'IUT de Périgueux (24), avec 90 jeunes de 1ère année de IUT Technique de Commercialisation, accompagné du Club AJE Nouvelle-Aquitaine.

Le Lycée Saint-Michel (51) avec 14 jeunes en formation Secrétariat Juridique, accompagné du Club AJE Reims et d'un avocat venu spécialement pour l'occasion.

L'Institut Supérieur Clorivière avec ses 90 élèves, ainsi que le Club AJE Paris.

SUP de VENTE avec ses 35 jeunes de 1ère année du programme Bachelor à Saint Germain-en-Laye (78) et le Club AJE Yvelines.

L'École Vatel et ses 100 jeunes, accompagnés du Club AJE Occitanie.

Les élèves de niveau Bac-2/+2 devaient, avec l'aide de leurs professeurs, concevoir « l'entreprise du futur » telle qu'ils la voyaient selon la thématique définie en amont. Trois propositions concrètes par groupe de jeunes (5/6 étudiants) étaient attendues.

Cette opération a été complétée par une enquête nationale sur les réseaux sociaux et par les expressions des jeunes invités aux conférences Escales AJE organisées dans les régions, portant sur l'Esprit d'initiative et le goût d'entreprendre.

Au total, près de 1 000 jeunes ont ainsi participé aux échanges et aux réflexions.

Nous voulons une entreprise numérique **qui n'oublie pas l'humain**

Par **Pierre MONDON**,
Expert AJE

Un monde nouveau

Les jeunes ont tout à fait conscience qu'un monde nouveau se construit. Mais, ne connaissant pas l'entreprise, ou, en ayant au mieux une vision limitée, ils ne conçoivent pas de changements globaux ni dans les finalités de l'entreprise, ni dans son organisation. L'innovation est avant tout, pour eux, une innovation de produits ou de services.

La fée Numérique

Leurs idées du futur de l'entreprise, qu'on peut interpréter comme des demandes, s'exercent sur des éléments partiels de l'entreprise, et, en premier lieu, l'introduction généralisée du Numérique. En effet, les jeunes vivent, aujourd'hui, avec le numérique. Chaque jour, chaque heure, souvent chaque minute. Les possibilités ouvertes par ces technologies leur donnent, dans leur vie privée, un tel pouvoir, le fun lié à l'efficacité, qu'ils ne peuvent imaginer qu'il en soit autrement dans leur futur job. La presse leur fournit chaque jour des exemples tous plus merveilleux les uns que les autres qui ont pour effet d'augmenter leurs fantasmes. La presse, trop souvent en effet, met l'accent sur le côté étonnant, voire stupéfiant (livraison par des drones, suppression des caisses dans les grands magasins, implantation de puces électroniques permettant aux aveugles de voir ; automobiles autonomes ; cultures agricoles pilotées par GPS permettant de connaître la nature des sols et la quantité exacte d'engrais à ajouter ; modèles prédictifs permettant à l'avocat de prévoir la réussite d'un procès ou , au banquier, le prochain départ d'un de ses clients) de l'innovation sans mettre en parallèle les difficultés, les besoins de formation, les conséquences sur l'emploi, les dangers liés à la manipulation des data. Jamais, en particulier, ne sont évoqués les dangers liés à la cyber sécurité. C'est un peu la fée Numérique.

Par exemple, les commerciaux d'une entreprise disposeront sur leurs Smartphones de tous les fichiers de l'entreprise. Sans que les jeunes ne se posent la moindre question relative à l'intérêt de cette mise à disposition de tous les fichiers, à sa possibilité technique ou aux problèmes de sécurité que cela peut poser à l'entreprise.

De beaux jouets

Leur vision est très centrée sur les outils sans recul sur les enjeux globaux. Ils veulent mettre des tablettes partout, avoir une large utilisation des objets connectés.

Ils plébiscitent l'idée d'intégrer dans toutes les tables d'un restaurant une tablette permettant de commander et de payer sans avoir besoin d'attendre que le serveur vienne pour donner la carte, puis plus tard pour prendre la commande et enfin pour se faire payer. Même si cette proposition n'est pas prévue pour les restaurants étoilés, ces jeunes passent totalement sous silence le plaisir du contact avec le serveur.... ou la serveuse ! Ils ne font pas de calcul de rentabilité (mais, peut-être, n'ont-ils pas eu le temps).

L'acceptabilité par les clients et les salariés

Ils ne se posent pas la question de la mise en œuvre de ces solutions et de l'acceptation tant par les salariés que par les clients. Ils sont séduits par l'idée d'équiper tous les salariés du desk d'accueil des clients dans un hôtel de lunettes de réalité augmentée. Non seulement les employés pourront instantanément identifier le client en face d'eux ; mais, en lisant ses habitudes ou ses souhaits dans leurs lunettes, ils pourront lui proposer des services personnalisés. Ils ne se demandent pas si les clients accepteront de laisser dans les fichiers de l'hôtel toutes les données qui permettront de les identifier et de les connaître.

Une entreprise où le Numérique, loin d'aggraver les conditions de travail, doit venir au contraire au secours de la prévention des pannes, des accidents, des troubles musculosquelettiques (TMS).

Des idées, certes moins fréquentes que les propositions de tablettes, visent à améliorer les conditions de travail : *« Dans un hôtel des ''smart trapps'' commandées par tablette pour éviter les lourds chariots de linge ou des lits qui peuvent se surélever pour que les femmes de ménage ne se cassent pas les reins en faisant les lits chaque jour »* ou *« sur une ligne de production mettre des capteurs et des caméras qui enregistrent les mouvements des opérateurs pour, ensuite, en liaison avec des équipes médicales, améliorer l'ergonomie ».*

Et ils craignent de ne pas trouver cela dans l'entreprise où ils iront.

La puissance de l'IA... sans aucune régulation

Autre outil, tout ce qui est lié à l'Intelligence Artificielle (IA). Des jeunes imaginent *« un processus de recrutement par analyse psychologique et système d'électrodes sur tout le corps. Accès direct au cerveau garanti ».* Plus simplement un processus de recrutement faisant une large place à des logiciels variés devrait permettre d'éviter les discriminations dont les jeunes se disent souvent victimes (âge, genre, ethnie). Mais, à peine prononcée, cette proposition les effraie : ils veulent être en face à face, pouvoir réagir, pouvoir montrer qui ils sont. Ils veulent une bataille avec le recruteur. Bref, ils veulent de l'humain. C'est au recruteur de dépasser cette contradiction. Une idée qui revient souvent : *« la technologie est un gain de temps et d'objectivité, mais, aussi, une perte de communication ».*

Ils ne réalisent pas toutes les possibilités du « machine learning » et encore moins la dimension « boite noire » de ces procédés.

Mais une entreprise est aussi un des derniers lieux de socialisation et l'humain, non seulement ne doit pas disparaître, mais doit être le cœur de l'entreprise.

Ces jeunes, dont la majorité n'a pas perçu la dimension contradictoire de ses souhaits, ont beaucoup de peine à faire confiance que ce soit à des algorithmes ou à des adultes. Ils ont peur de ne pouvoir interagir ou, au pire, d'être trompés. Ils veulent donc de l'humain, du face à face. Ils veulent de la convivialité, de la co-construction puisque c'est ainsi qu'ils agissent en tant que jeunes. Ils veulent du travail d'équipe, du respect de l'individu, en un mot des rapports humains. Chacun a sa place, chacun peut s'exprimer et être entendu, chacun participe à l'œuvre commune. Le fort aide le faible. L'équipe est créative, l'équipe est protectrice, mais l'équipe est, avant tout, le lieu des relations sociales, le lieu de vie. Peut-être plus souvent pour s'exprimer que pour écouter. Mais une équipe où joueront la solidarité, l'entraide, mais aussi la créativité ; une équipe qui permettra de trouver les meilleures solutions.

Ils sont conscients qu'aujourd'hui on ne peut plus travailler seul, que ce soit sur une ligne de production ou dans un bureau. Une entreprise qui n'offre pas cette possibilité ou, pire, qui l'annonce au moment du recrutement mais ne confirme pas dans le travail quotidien ce type d'organisation et de management est morte pour les jeunes. Alors que beaucoup de jeunes réclament des entreprises citoyennes mais ne démissionnent pas si la réalité découverte ne correspond pas à ce qui était annoncé, ce n'est pas le cas pour le travail en équipe et son fonctionnement harmonieux. Dans ce cas les jeunes n'hésitent pas à démissionner.

Une entreprise numérique qui n'écrase pas l'humain avec des processus algorithmiques qui ne laissent aucune initiative.

#2

Nous voulons des entreprises qui nous font confiance

et qui ne restent pas focalisées sur le diplôme ou l'expérience

Par **Francis MINET**,
Délégué du Club AJE Auvergne

Le constat est indéniable, les attentes des jeunes évoluent en permanence et leurs exigences vis à vis des entreprises qu'ils souhaitent attractives et capables de se transformer, ne cessent de s'affirmer. Ce constat l'AJE le fait tous les jours à l'occasion des rencontres avec les étudiants qui souhaitent une relation différente avec les employeurs.

Une relation de confiance, une relation de plaisir qui permette de se réaliser.

« Durant les stages que nous faisons, les entreprises ne nous confient pas de réelles responsabilités. Les missions qui nous sont parfois confiées durant ces stages sont bordées et nous sommes souvent des exécutants. Nous aimerions proposer nos manières de faire. »

« Nous attendons un emploi qui ne soit pas dénué de sens mais au contraire qui nous permette d'exprimer notre créativité, nos talents. »

« Nous sommes, grâce aux moyens modernes, capables de travailler depuis des endroits éloignés de notre lieu de travail. Notre présence à des horaires fixes ne nous semble plus indispensable. Nous attendons une souplesse dans notre emploi du temps... ».

Cette attente de pouvoir vivre une réelle aventure dans laquelle ils ont la possibilité de se réaliser, elle est aujourd'hui criante et est en partie intégrée dans les changements de types de Managements opérés par les Entreprises. Responsabilisation, prise de décision, droit à l'erreur concourent à aller dans ce sens.

La qualité de vie au travail est aussi un des éléments recherchés et souvent pris en compte par l'entreprise.

Une relation directe, qui permette de grandir vite

« J'entends donner à l'entreprise mon enthousiasme, mes savoirs mais j'attends d'elle qu'elle me permette d'acquérir des compétences et du savoir-faire et me donne l'opportunité de me réaliser. »

« Je voudrais pouvoir exprimer mon potentiel tout en faisant évoluer mon savoir car les techniques évoluent vite et je souhaite rester employable. »

On l'entend bien, le jeune attend de l'Entreprise qu'elle lui fournisse la possibilité de s'exprimer clairement et lui permette d'apporter son dynamisme, son énergie, sa maitrise des techniques nouvelles mais aussi, d'apprendre et de continuer à se former.

L'Entreprise de son côté doit lui permettre de construire son expérience et son professionnalisme qui pourront être reconnus dans quelques années pour faire évoluer sa carrière dans ou hors de l'entreprise.

Un management qui laisse place à l'autonomie et aux initiatives

« Mon chef, j'attends qu'il me fixe des objectifs, qu'il me donne les moyens de réaliser, après quoi qu'il me laisse tranquille !!! »

« J'attends de pouvoir travailler en équipe, de participer à un projet que l'on pourra co-construire et dans lequel je pourrai apporter ma propre contribution. »

« J'aimerais partager mes connaissances mais aussi bénéficier des savoirs et expériences d'autres partenaires de l'équipe projet. »

Les jeunes plébiscitent le travail en mode projet où plusieurs personnes collaborent et partagent leurs expériences. Cette génération parfois appelée « we » attend de pouvoir instaurer un dialogue continu entre les membres de l'équipe en y incluant parfois le manager.

Développer et favoriser l'esprit d'équipe est donc là aussi une des missions du manager. Notons que de son côté, l'entreprise attendra, au moment du recrutement, que les candidats démontrent qu'ils possèdent cette capacité de créer du lien et qu'ils se donnent comme objectif de travailler en équipes.

Une entreprise qui ne reste pas focalisée sur le diplôme.

« J'ai pris une orientation dans le domaine du droit, j'espère obtenir mon diplôme en fin d'année mais je voudrais exercer un métier dans le domaine des ressources humaines, ... »

« On trouve aujourd'hui des offres d'emploi pour des supers diplômés, pourquoi ne fait-on pas confiance à ceux qui le sont moins mais ont envie de grandir dans l'Entreprise ? »

Les diplômes représentent une porte d'entrée et un niveau de savoir mais l'entreprise a besoin de personnes motivées capables de développer un savoir-faire.

Nombreuses sont les entreprises qui offrent cette opportunité de parfaire sa formation voire de se réorienter vers d'autres spécialités. Elles sont attentives à la demande d'une génération qui souhaite être accompagnée pour évoluer et encouragent la prise d'initiatives dans ce sens.

C'est dans cet esprit aussi que le savoir être est important pour l'Entreprise.

Pour la plupart d'entre eux, les jeunes ne feront pas le même métier dans la même entreprise durant toute une carrière. Des horizons nouveaux s'ouvriront à eux. Des appétences qu'ils n'imaginent absolument pas apparaitront. Ils devront se former soit pour compléter des savoirs dans leur domaine d'activité soit pour se préparer à exercer d'autres fonctions différentes ou complémentaires.

Une entreprise qui ne reste pas focalisée sur l'expérience

Les jeunes sont aussi choqués par la demande d'expérience pour des postes pour lesquels ce critère ne semble pas pertinent.

Il est évident que l'on ne peut pas exiger d'un jeune de 23 ans, tout juste diplômé, de justifier d'une expérience de 5 ans.

Par contre il peut être judicieux, lors d'un recrutement, de pouvoir étayer les qualités que l'on énonce au recruteur par des exemples de situations qui montrent que vous avez eu l'occasion de démontrer ces qualités (ex : leadership, créativité, capacité à travailler en équipe, curiosité, etc...).

Trouver un travail et recruter le bon profil : **une affaire de séduction mutuelle**

Les Entreprises ont une responsabilité dans l'amélioration continue de leurs fonctionnements pour devenir plus attractives, proposer des organisations encourageant la prise d'initiatives, etc.

De leurs côtés, les jeunes doivent développer leur curiosité, leurs capacités à s'investir, à s'adapter à un contexte qui ne va pas s'arrêter de changer, technologies nouvelles, mais aussi métiers nouveaux et exigences des missions qui pourront leur être confiées.

Par **Jérôme LAVILLE**,
Coordinateur des Clubs AJE
et Trésorier AJE France

#3

Nous voulons une entreprise qui nous aide à toujours…
conserver notre employabilité et développer nos talents

Ce vœu fort compréhensible de la part d'un jeune ne dépend que de lui, de son savoir être et de son comportement professionnel. Conserver son employabilité… dépend de soi !

Rester curieux en s'intéressant à la vie concrète de l'entreprise : ses projets, ses enjeux, ses difficultés.

Si vous travaillez dans la logistique, intéressez-vous par exemple au travail de votre collègue du marketing, de la sécurité, des finances …

Comme si vous étiez dans votre cercle familial ou amical, vous écoutez, posez des questions et suggérez des réflexions en manifestant de l'intérêt à cette vie entrepreneuriale.

Vous serez ainsi plus à l'aise également dans toute conduite de projet que pourrait vous demander l'entreprise.

Vous avez ces aptitudes de curiosité, j'en veux pour preuve votre appétit pour tout l'univers du numérique !

Soyez prêt à être mobile géographiquement et intellectuellement.

Tout au long de votre vie professionnelle, vous changerez vraisemblablement au moins 10 fois de métiers ! Alors n'hésitez pas à changer de régions, localités, et pays.

En province des PME et ETI fleurons de l'économie française (industrielle, agro-alimentaire, services…) proposent des offres d'emploi à des jeunes et ne trouvent pas de postulants !

Sans compter que dans toute mobilité, vous y trouverez un enrichissement personnel et améliorerez votre employabilité. Pourquoi ? Parce que vous aurez l'obligation de vous adapter et de réussir votre intégration dans une vie sociale et professionnelle où on ne vous attend pas. Vous devrez faire vos preuves et pratiquer l'empathie avec les « locaux ».

Développez vos pratiques en langues étrangères.

A l'appui de la mobilité, vous devez maitriser au moins « 2 langues maternelles » : la vôtre et l'anglais.

C'est indispensable pour conserver votre employabilité avec la concurrence internationale et le contexte géopolitique.

Montrez le goût de l'effort

La vie entrepreneuriale « n'est pas un long fleuve tranquille ».

Face à une concurrence économique accrue, vous devrez développer cette capacité de vous investir fortement quand il le faut, peut-être au détriment de votre vie privée.

Sachez saisir les opportunités de formation, détectées par vous ou proposées par l'entreprise.

La formation doit vous permettre d'améliorer votre employabilité et de vous adapter aux :

› Technologies nouvelles

› Evolutions environnementales

› Métiers nouveaux

Construisez-vous un « réseau personnel diversifié ».

Pour ce faire, un jeune doit tirer parti de tout événement, participation à une manifestation, colloque, réunion, rencontre avec un Dirigeant ou même un ami, collègue d'une autre Entreprise pour recueillir des coordonnées d'un interlocuteur. Il lui sera facile par la suite de contacter ses « rencontres » et d'enrichir ses connaissances qui peuvent lui apporter des informations utiles pour l'avenir.

En synthèse, votre employabilité repose sur tous ces traits de comportements, de savoir-être, à adapter au gré des événements de l'entreprise, des évolutions technologiques, et de la concurrence internationale.

Dès l'instant où votre employabilité est reconnue, l'Entreprise saura développer vos talents, ne serait-ce que par la formation, car c'est avant tout l'intérêt de l'entreprise de conserver son potentiel de ressources humaines compétentes.

Une entreprise quelle que soit sa taille sera toujours amenée à développer les talents reconnus d'un collaborateur, si ce dernier est « utile « à l'entreprise et lui apporte une contribution significative dans son développement.

Et si vous intégrez tous ces éléments, **vous n'avez plus aucune raison « d'angoisser »** sur l'évolution de votre employabilité.

Par **Dominique HERON**,
Vice-président AJE France

#4 Nous sommes intéressés par l'entrep reneuriat

car les entreprises ne nous donnent pas de responsabilités et ne nous permettent pas de porter nos projets

Cette affirmation forte revient à plusieurs reprises dès que les jeunes sont interrogés sur leur manière future de travailler. C'est un signe encourageant : l'entrepreneuriat symbolise la réalisation d'un projet et témoigne d'un dynamisme qui rassure.

Il répond en plus à un besoin : la France après Jules Méline et le protectionnisme, après les nationalisations de l'après-guerre et l'économie administrée est en train de renouer avec les créations d'entreprise. Une enquête de l'INSEE réalisée en 2018 en a recensé 691 000 pour cette année-là, soit une progression de 17 % par rapport à 2016 (+ 28 % via l'auto-entrepreneuriat et + 56 % à travers la formule individuelle classique). Pour les secteurs d'activité concernés, on retrouve le transport, l'entreposage, la livraison à domicile, etc.

La même enquête nous apprend que 4 créateurs d'entreprises sur 10 sont des femmes. Mais aussi, que la moyenne d'âge de ces créateurs est de 36 ans : est-on vraiment un créateur d'entreprise dès la fin de ses études ?

Ces chiffres confortent car ils indiquent une tendance favorable mais les jeunes voient-ils l'entrepreneuriat comme un choix positif, une "envie de", ou comme un moyen d'échapper à la grisaille et à l'anonymat des technostructures ?

Les jeunes s'interrogent : ils veulent manifestement en savoir plus sur l'entrepreneuriat.

Leur vision n'est d'ailleurs pas exempte de paradoxes. En 2018, une étude publiée par Opinion Way révélait que 39 % des jeunes veulent "être leur propre patron" mais que 51 % d'entre eux veulent aussi "gagner plus d'argent" et s'inquiètent de l'irrégularité des revenus du fait d'être "à son compte"...

Conjuguer l'aventure et la sécurité...

Dans le décryptage des questions que les jeunes, de 18 à 20 ans, se posent sur l'entrepreneuriat mais que souvent n'osent pas formaliser, on trouve les attentes suivantes :

- Nous dit-on la vérité ?

D'un côté, les médias vantent les mérites du modèle économique ubérisé mais les tribunaux ne manquent pas une occasion d'en limiter – et on peut s'en féliciter - la précarité.

D'un autre côté, l'incarnation de la réussite économique passe-t-elle vraiment par le startupper, réincarnation moderne de Rockfeller démarrant ses activités avec le dollar trouvé par terre... ?

Bref, que signifie "devenir entrepreneur" se demandent les jeunes. Ils attendent des réponses de ceux qui ont franchi le cap.

- Il nous faut plus que des bonnes paroles et des idéaux, il nous faut de la stratégie
(étudiant – conférence Escale AJE à Evry 28 Mars 2019)

Les jeunes sont donc très réalistes : ils mesurent les risques – pas de continuité de revenus et peut être des "trous" dans la couverture sociale, ils évaluent les difficultés comme le parcours du combattant qu'ils imaginent pour vaincre les lourdeurs administratives.

Ils se rendent compte qu'entre l'image dynamique du créateur et l'attitude du bailleur et du banquier quand ils ne sont pas en face d'un emploi pérenne, il y a souvent un fossé (ceci dit, bailleur et banquier peuvent se souvenir que les ajustements d'effectifs n'épargnent pas les grands groupes économiques...).

Heureusement, les jeunes restent enthousiastes : aucun de ceux écoutés par Jeunesse et Entreprises à travers ses échanges et rencontres n'a écarté l'entrepreneuriat pour ces diverses raisons.

Ils restent "accros" au concept et ils vont plus loin que Schumpeter puisqu'ils l'assimilent à un engagement : entreprendre pour l'environnement, pour le progrès des sciences et des techniques, pour améliorer les conditions de vie, etc.

Alors, que faut-il leur apporter pour les conforter dans leur volonté d'entreprendre ?

Essentiellement beaucoup d'informations et de réflexions qui vont leur montrer qu'on "est entrepreneur partout" :

- On demande désormais le statut d'autoentrepreneur en un clic et on ne paie l'URSSAF qu'à partir du premier euro de chiffre d'affaires
- Il existe des formules de portage qui garantissent un revenu minimum mensuel
- Des leviers et des accompagnements financiers dont ils ignorent pratiquement tout comme le prêt à la création d'entreprise (PCE) ou des garanties bancaires apportées par la Banque Publique d'Investissement (BPI) sont disponibles. Le principe de leur existence devrait être connu de tout jeune en " bac pro" et au-delà.
- Il faut honnêtement leur dire que les contraintes de la vie professionnelle ont évolué certes mais que la création d'entreprise ne permet pas d'y échapper : dans une enquête AJE de 2016, ils disaient *"au moins, nous choisirons nos méthodes de travail"*.

Or, la vision marxiste des contraintes inhérentes au salariat a été remplacée par les exigences du client et la pression des "parties prenantes". Un entrepreneur doit s'adapter au micro système socioéconomique qui l'environne : expliquons aux jeunes que l'eldorado de liberté est souvent un mythe (voir par exemple les métiers de la restauration).

Dans l'entrepreneuriat, les jeunes sont sensibles à la liberté mais comme a dit Bill Gates, "vos clients les plus insatisfaits sont votre première source d'apprentissage" : l'entrepreneur doit en être obsédé.

- Il ne convient pas plus d'opposer les univers juridiques et les tailles : un médecin dans un hôpital public est un entrepreneur qui se spécialise sur telle technique bien que fonctionnaire.

De même, les grands groupes appellent des jeunes pour devenir "intrapreneurs" : Google a fait inventer Gmail avec cette formule, 3M le post-it, BNP Paribas recrute pour son Peoples Lab et la Poste mobilise chaque année ses salariés sur la production d'innovations.

Certes, l'imagination créatrice devra s'inscrire dans une stratégie globale mais l'entrepreneur indépendant devra aussi se plier aux modes et tendances de son marché. Il ne faut pas l'oublier.

Vient une ultime question : quelles sont donc les qualités qu'il nous faut posséder pour réussir à avoir une âme d'entrepreneur ?

Pour Jeunesse et Entreprises, c'est la suite logique de nos dialogues avec les jeunes et des "explorations" en entreprise que nous leur organisons avec leurs enseignants et formateurs.

#5

Nous voyons l'entreprise du futur **comme une entreprise citoyenne**

Par **Bernard BISMUTH**,
Conférencier des Escales AJE

La RSE est un des éléments clefs abordés lors des conférences Escales AJE. Voici pourquoi il faut y croire...

L'environnement durable, un sujet qui rassemble les jeunes.

Les actualités quotidiennes sont inondées de sujets plus ou moins sérieux portant sur l'environnement. Toute personne connectée aujourd'hui a une idée assez claire de la situation de l'état d'urgence environnementale. Les jeunes sont parfaitement conscients des enjeux et n'hésitent pas à faire culpabiliser les générations précédentes. Lors d'une présentation sur la prise en compte de la démarche RSE par les employés, sur une Escale AJE, un étudiant d'une vingtaine d'années a eu une réaction naturelle et pas contestataire *« Ah c'est très bien que la RSE arrive ; cela veut dire que vous voulez nous laisser une planète dans laquelle on pourra vivre quand on sera plus grands ! »*

L'entreprise a une responsabilité morale qui évolue dans le bon sens, mais les acquis sont déjà solides chez les jeunes : *« Pourquoi la RSE n'existe pas depuis le début ? Pour nous cela paraît évident que ça fasse partie du fonctionnement et des règles de l'entreprise. »*

La responsabilité du chef d'entreprise, un sujet qui divise.

Les étudiants ont souvent réagi sur ce sujet avec à la fois de la crainte – s'ils occuperont ce poste – et un sentiment plutôt rassuré – de savoir que leur chef est responsable de leur sécurité. Entreprise citoyenne et Sens de la responsabilité leur plaisent quand on les relie mais les désaccords sont marqués chez les jeunes, notamment sur le curseur des priorités de l'entreprises : priorité aux clients ou priorité au bien-être des salariés et son impact social (et environnemental) ?

Une question d'un jeune nous a entraînés sur la TVA et son utilité. Revenant de vacances dans un pays qui évitait la TVA et qui ne pouvait entretenir ses routes et l'éducation, une réponse, situant l'Etat comme une entreprise, a rapidement relié ces deux éléments. Plusieurs étudiants ont dit combien cette discussion les avait intéressés pour comprendre l'impact citoyen et ont profité de l'occasion pour aborder les autres impôts en prenant conscience que les sources de revenus, donc le client, sont prioritaires pour construire une entreprise citoyenne. Pas de développement durable sans développement tout court !

Être citoyen régional ?

L'esprit citoyen des étudiants a semblé, sur les hackathons et Escales de province, davantage régional que national. Les échanges font ressortir combien pour eux, comme pour les entreprises contributrices des Escales AJE notamment, les espérances régionales comptent.

Ces réactions montrent que les jeunes perçoivent l'entreprise du futur comme très différente de celle du passé, notamment par le fait que d'avoir un diplôme ne leur garantit plus un emploi près de chez eux. Ils pensent de plus en plus que l'entreprise peut, ou doit les entrainer en dehors de France et la notion de « citoyen » devient alors plus complexe.

Quand nous soulevions le sujet des parties prenantes de l'entreprise (client, fournisseur, ...) nous avons constaté que beaucoup n'avaient pas conscience du rôle de l'entreprise sur son territoire et sous-estimaient les impacts qu'elle engageait sur ses parties prenantes.

Beaucoup de jeunes en effet ne connaissent pas suffisamment le rôle des parties prenantes.
On pense aux salariés, peut-être aux consommateurs, mais on oublie les fournisseurs, les sous-traitants, les décideurs des commandes publiques, etc.

« L'empreinte sociétale » d'une entreprise est évaluée et contrôlée par toutes les parties prenantes.

Expliquons inlassablement aux jeunes qu'une entreprise citoyenne n'est pas une entreprise isolée, renfermée sur elle-même, et que les salariés auront un rôle d'ouverture sur l'extérieur à jouer.

L'entreprise, une personne morale à part entière, une personne citoyenne à ne pas négliger !

#6

Nous voyons l'entreprise comme un lieu **de forte socialisation**

Par **François LHOTTE**,
Vice-président AJE France

Les jeunes ignorent presque tout du monde de l'entreprise (petite, moyenne ou grande) dans laquelle ils vont accéder.

Mais cela ne les empêche pas d'avoir une idée assez claire de ce qu'ils veulent y trouver. Imagination débordante empreinte de naïveté ou aspiration raisonnée à un mode de vie ?

Difficile à définir tant les avis divergent et les motivations sont variées.

Tout d'abord pour accéder à ce nouveau monde, très différent de l'entourage familial, de l'encadrement scolaire et du réseau d'amis, le jeune s'attend à être aidé pour décrypter les repères qui définissent cet environnement.

Nous avons pu relever plusieurs attentes.

Tout d'abord, à la question : « comment trouvez-vous votre nouveau travail » il n'est pas rare d'avoir la réponse « c'est sympa », preuve que l'ambiance compte presque avant l'intérêt au travail, ou dit différemment que l'intérêt ne suffit pas.

C'est clairement le souhait de retrouver la convivialité du groupe d'amis avec lesquels il a partagé sa période scolaire ou de formation professionnelle.

Ce souhait est prioritaire pour certains et il n'est pas rare de voir des jeunes qui démissionnent de leur emploi parce qu'ils ne s'y trouvent pas bien : l'acceptation du poste de travail est fortement dépendante de l'ambiance collective.

En ce qui concerne l'accès aux réseaux sociaux, et sans l'énoncer clairement, le jeune éprouve une certaine appréhension à devoir renoncer à ce qui lui est habituel, même si certaines restrictions lui ont été imposées dans son établissement d'enseignement.

Il ne suffit pas de le savoir pour se raisonner : il a du mal à imaginer vivre « sans », quelques heures par jour, d'autant plus que la dépendance à ce mode de communication peut exister chez certains.

Pour compenser cette situation, il lui faudrait transférer l'ambiance de la bande de copains dans le travail quotidien. Cette nouvelle démarche a comme dénominateur commun le plaisir à réaliser son travail et dans une ambiance conviviale.

A ce niveau, on peut imaginer l'angoisse d'un jeune de 20 ans qui va intégrer un groupe d'anciens, de l'âge de ses parents, avec des références professionnelles qu'il ne possède pas.

En troisième souhait, le jeune souhaite s'identifier à une organisation et pour cela il doit en comprendre les normes, valeurs et rôles.

Ces normes ne sont pas de son monde actuel. En effet, le système éducatif consiste à laisser développer les spécificités de chacun afin de favoriser l'épanouissement.

Dans l'entreprise, les normes se réfèrent à l'organisation du travail et intègrent toutes les situations qui ont pu l'entraver. Souvent, elles compilent la sécurité au travail, le respect de la réglementation, voire les dispositions spécifiques de l'entreprise. Pour le jeune, il lui est difficile d'en saisir l'intérêt sans une explication détaillée.

Difficile alors de les accepter à priori quand on n'y voit que des contraintes.

Les valeurs sont encore beaucoup plus difficiles à assimiler car elles font souvent référence à des volontés managériales ou syndicales. Elles sont la résultante de choix sociétaux et tirent leur origine de l'historique et des relations humaines.

A son arrivée dans l'entreprise, la jeune redoute, inconsciemment, de ne pas les comprendre et donc de les faire siennes. Dans ces conditions, la collaboration ne sera pas évidente avec ceux qui les ont ancrées dans leur quotidien.

Pourtant, reconnaitre ces valeurs est essentiel car non seulement le fonctionnement de toute société en dépend, mais c'est aussi le moyen d'être assimilé et reconnu.

Enfin, le monde de l'entreprise est un monde hiérarchisé avec pour objectif principal la satisfaction du client. Mais le jeune en a-t-il vraiment conscience ?

Ce n'est pas forcément de gaieté de cœur qu'il devra respecter ces valeurs qui lui cadrent son nouveau quotidien.

Certes, chaque activité (du secteur de la production, des services ou du commerce) a défini ses valeurs prioritaires, mais le salarié doit s'y soumettre, d'autant plus que le travail sera en équipe. Il est vrai que l'organisation du travail se réfère à l'activité, mais le travail en équipe exige de s'y soumettre. A un tel point qu'en certaines situations, des fiches de poste sont mises en place pour que chacun soit clairement informé de ses responsabilités et de son périmètre d'initiatives.

Enfin, pour rester opérationnel tout au long de leur vie professionnelle, les jeunes, alors qu'ils n'envisageaient pas ouvertement des formations supplémentaires avant leur entrée dans l'entreprise, réalisent assez vite que leurs acquis académiques seront à renouveler et à faire évoluer. S'ils ne sont pas encore en capacité de savoir ce qu'ils devront acquérir, ils attendent d'être guidés par l'entreprise. En cela, ils lui font confiance : c'est le passage obligé pour progresser dans leur parcours professionnel et conforter leurs compétences.

En conclusion, les jeunes attendent que l'entreprise soit un lieu d'intégration pour être reconnu, pour s'y trouver bien mais aussi pour les faire grandir dans leurs compétences professionnelles.

Les jeunes ont bien enregistré les messages récurrents de leurs enseignants qui leur ont annoncé les changements de métiers auxquels ils devront faire face.

Ils sont donc résolus à s'y préparer et comptent bien sur l'entreprise pour les y aider.

Avec comme intention de quitter éventuellement cette même entreprise pour obtenir ailleurs ce qu'ils n'ont pas obtenu sur place.

Donnant-donnant pour ne pas devenir gagnant-perdant !

Il faudra faire avec ... !

#7

Nous voulons une entreprise qui ne s oit pas discriminante

et qui ne fait pas de la jeunesse une variable d'aju stement

Par **Dominique HERON**,
Vice-président AJE France

Les jeunes sont prêts à s'engager dans la vie professionnelle mais ils se demandent s'ils sont attendus. Etre une variable d'ajustement ne signifie pas en effet se demander si le poste va être supprimé selon le principe « first in, first out » : c'est aussi vérifier qu'on est désiré et non pas toléré...

Jeunesse et Entreprises a souvent entendu cette interrogation latente à l'occasion des "ateliers de confiance en soi", pendant les rencontres pour rédiger des CV attractifs, ainsi qu'à l'occasion de simulations d'entretiens pour candidater à un stage, à un contrat en alternance ou à un emploi d'été.

Les jeunes lisent les priorités des entreprises en matière d'emploi junior – souvent très bien exprimées dans les parties consacrées à la RSE des rapports annuels – mais ils restent inquiets.

Pourquoi cette inquiétude persiste-t-elle alors que les entreprises viennent présenter leurs métiers sur les forums emploi, organisent des "speed-dating", signent des chartes Entreprises et Quartiers et que les jeunes eux-mêmes savent bien que mécaniquement, du fait des pyramides des âges, ils vont devoir assurer la relève ?

Peut-être serait-il utile, pour commencer, de leur rappeler deux choses :

› que les nouveaux emplois, notamment ceux du numérique n'annoncent que la fin d'un certain type d'emploi.

› et que les nouvelles compétences portées par les jeunes, accompagnées d'un regard différent sont des facteurs de dynamisation de la vie des entreprises dont elles ne sauraient se priver.

Voilà qui les rassurerait sur leur valeur ajoutée.

Mais ces jeunes sont souvent sensibilisés aux expériences négatives véhiculées – réseaux sociaux obligent – par des camarades ou relations :

› **la première impression du contact avec l'entreprise peut laisser un mauvais souvenir.** C'est parfois le cas pour les cinq jours du stage collégien : des accueillants de très bonne volonté mais ne sachant pas trop quoi expliquer, quoi montrer, quoi demander...

› **les méthodes de recrutement** donnent aussi l'impression que pour assurer l'objectivité la plus parfaite, pour éviter toute discrimination, le pouvoir a été confié aux algorithmes : quand vais-je finir par rencontrer un être humain à qui je présenterai de vive voix mon projet professionnel ?

On comprend bien que le flux des candidatures impose des traitements de masse mais, disent les jeunes, on nous demande d'expliquer que "notre talent est réel" alors que 7 CV sur 10 n'obtiennent pas de réponse et que 1 sur 10 débouche sur un entretien ...

› la question qui préoccupe beaucoup les jeunes est la généralisation de la mention **"x années d'expérience dans le métier"**. Par définition, un jeune n'en a pas.

Les jeunes sont donc unanimes à demander qu'on leur fasse confiance.

› **à travers des formules juridiques évitant la précarité :** puisque les contrats à durée indéterminée prévoient une période d'essai de 6 mois renouvelables pour un cadre, l'évaluation avec accompagnement et conseils est tout à fait possible pour peu que le management s'y investisse.

Les stages à répétition -dont la durée est parfois calée de telle sorte que l'indemnisation ne soit pas obligatoire - tout comme les contrats à durée déterminée extrêmement courts - sont des marqueurs de défiance.

Ils peuvent se justifier par un contexte économique où la saisonnalité des activités est forte mais leur recours systématique inquiète.

› **à travers des délégations de responsabilités réelles :** tout jeune ne peut devenir "Bonaparte au pont d'Arcole" mais les jeunes attendent des mises en situation leur permettant de faire leur preuve.

Les jeunes, sans exiger des égards ni des privilèges particuliers, veulent être guidés dans la planète entreprise qu'ils découvrent par un "ancien" pour leur expliquer ce qu'il faut savoir et éviter le faux pas qui marginalise d'emblée.

Combien de fois cette demande revient-elle et combien de fois s'entendent-ils dire qu'on apprend « par soi-même sur le tas » ?

› **en les encourageant :** l'historique, leur capacité à découvrir, s'étonner, proposer des innovations est forte. Sera-t-elle valorisée ou les jugera-t-on à leur capacité à se mettre rapidement dans le moule de la conformité ?

Auront-t-ils le droit à l'erreur ? Disposeront-ils d'un mentor qui les éclairera si nécessaire ?

Voici ce qui alimente les conservations et les interrogations.

› **en sachant utiliser les talents des jeunes :** l'ennui est source de démotivation qui affaiblit la performance globale des équipes au travail. Les jeunes se savent particulièrement à l'aise dans toutes les activités du numérique. Ils sont prêts à transmettre cette culture que leurs collègues plus anciens maitrisent plus difficilement.

« Nous sommes formés aux meilleures techniques, qu'on nous mette en situation de le prouver » (verbatim d'une jeune de BTS).

› **enfin en donnant confiance :** ce n'est pas parce que le magazine Challenges a publié en 2017 une enquête montrant que 35% des chefs d'entreprise sont réticents à recruter un jeune sur des fonctions stratégiques – à définir – qu'il faut désespérer. Nombreux sont aussi les colloques de DRH sur le thème de l'emploi des jeunes vu comme "une chance et pas un risque".

En fonction des secteurs (métiers en tension), de l'histoire personnelle du dirigeant, de la taille – les grandes entreprises parient plus sur leur capacité à "absorber" les formations et les caractères hétérogènes – les entreprises seront plus ou moins accueillantes.

D'ailleurs elles clarifient leur organisation, elles redéfinissent le rôle des maîtres de stages et d'apprentissage, elles veillent à laisser aux jeunes les espaces de liberté qui leur permettent d'innover – sans créer de risques ni financiers, ni juridiques, ni réputationnels.

Mais nos verbatims et nos synthèses sont là pour en témoigner : nos jeunes se demandent s'ils ne seront pas les maillons faibles du fonctionnement des entreprises.

La responsabilité des "aînés" est de les rassurer.

Par **Thierry PIGEON**,
Expert AJE

#8 Nous voyons l'entreprise comme un t rou noir

car elle nous est toujours présentée par un petit b out de la lorgnette : un métier, une tâche, une fonction, un secteur d'activité, un produit…

La démarche HACKATHON organisée par l'AJE nous a mis face à des jeunes BAC+ venant de différents horizons : lycées d'enseignement général, lycées technologiques, lycées professionnels… Ces populations sont assez hétérogènes mais il semble néanmoins se dégager une certaine convergence dans leur vision de l'entreprise.

La plupart de ces étudiants n'ont qu'une idée très parcellaire de l'entreprise qu'ils réduisent souvent à la fourniture d'un produit ou d'un service qu'ils ont expérimenté dans leur vie quotidienne : restaurant, magasin de sport, boutique télécom… Même ceux qui ont eu la chance d'effectuer des stages en entreprise ou qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel ont beaucoup de mal à expliquer clairement le fonctionnement d'une entreprise.

Les interventions que nous faisons dans les classes de secondes/premières/terminales sont éclairantes à ce sujet : il faut beaucoup d'efforts pédagogiques pour reconstituer avec eux les différents acteurs de l'entreprise et leurs interactions pour aboutir à un modèle systémique cohérent. La représentation de l'entreprise pour un lycéen se limite souvent à une relation entre un vendeur et un client pour commercialiser un produit ou une prestation sans jamais penser à la logistique ou à toutes les taches support nécessaires à la vie de l'entreprise.

Pratiquement aucun des jeunes rencontrés durant le Hackathon ou lors d'interventions en lycée ne fait preuve de culture générale économique ou de réflexion de base sur un secteur d'activité. L'actualité économique ne semble pas faire partie de leur préoccupation et la pratique du zapping d'informations leur laisse des notions plus que succinctes sur l'économie au quotidien. Tout cela explique cette vision brouillée, parcellaire et parfois paradoxale de la vie en entreprise et ensuite la difficulté que rencontre le monde professionnel pour les accueillir.

Voici quelques thèmes évoqués par ces jeunes :

L'entreprise est un milieu très fermé, difficile à pénétrer

C'est l'opinion fréquente de ceux qui ont cherché des stages et ont multiplié les envois de CV et de lettres de motivation sans recevoir aucune réponse. Bien sûr les documents envoyés sont souvent de faible niveau (orthographe, syntaxe…) mais les entreprises qui n'ont pas la courtoisie d'envoyer une simple réponse, entament gravement l'image du monde professionnel dans l'esprit des jeunes. Certains en déduisent que seuls ceux qui ont des « relations », du « piston » peuvent réussir… Il faudra ensuite beaucoup de compréhension et de bienveillance au sein de l'entreprise pour redonner au jeune une vision positive du monde du travail.

Le difficile choix d'un métier

Pour les élèves de lycée professionnel le choix se fait à la fin de la 3ème, plus souvent sur l'injonction du corps enseignant ou sur la proximité du lycée par rapport au domicile familial et non à partir d'une vraie réflexion prenant en compte les souhaits de l'élève et ses capacités personnelles pour réussir dans la voie choisie. Ce mode de fonctionnement aboutit souvent à de fréquents changements d'orientation quand il ne conduit pas à un échec prévisible. Cela montre l'importance de la sensibilisation précoce des élèves au monde de l'entreprise, notamment ceux qui se dirigeront vers la voie professionnelle en fin de collège. C'est la raison pour laquelle Jeunesse et Entreprises participe à la rénovation du stage de 3ème en impliquant des entreprises partenaires pour que ce premier contact en entreprise ne soit pas un stage « parking » mais conduise à une vraie découverte du monde professionnel.

Un grand nombre de jeunes lycéens s'engouffrent après le bac dans des études spécialisées sans réflexion préalable sur le contenu de la fonction choisie ou sur les compétences personnelles nécessaires pour l'exercer. Leur choix se fait souvent à partir d'une vision fantasmée d'un métier, faute d'avoir un référentiel professionnel suffisant. Il faut donc multiplier les témoignages de spécialistes de différents secteurs et métiers pour apporter aux lycéens l'information dont ils manquent. La Plateforme Numérique Pédagogique AJE a été conçue dans ce but : présenter de façon opérationnelle et interactive le monde de l'entreprise, à travers ses enjeux, ses défis, ses grandes tendances d'évolution pour aider le jeune à mûrir son choix et l'inciter à entreprendre son propre parcours.

Les jeunes plébiscitent les PME/TPE ou le monde des start-up

L'organisation des grands groupes leur parait trop complexe, trop « politique » et leur souhait est de travailler dans une entité à « taille humaine » où l'on voit facilement la contribution de chacun. Les jeunes expriment le besoin de liberté, de sens, de considération. Ils supportent mal la hiérarchie tatillonne et la discipline trop stricte. Après des années de vie scolaire dans un système (vu par eux) assez contraignant, ils aspirent à une véritable autonomie et un épanouissement dans leur travail. Mais il est important de prendre en compte leur volonté farouche de bien séparer vie privée et vie professionnelle. Il est hors de question pour ces jeunes que l'entreprise vienne empiéter sur leur vie personnelle, contrairement aux générations précédentes qui acceptaient sans discuter les horaires à rallonge, les modifications de dates de vacances et les changements d'affection géographique…

La monde des start-up les fait rêver car ils imaginent le travail en équipes pluridisciplinaires, la créativité débridée, l'ouverture internationale, la très forte croissance mais aussi les conditions de vie idylliques véhiculées par les médias : convivialité, salles de détente, canapés profonds, babyfoot… sans comprendre qu'il s'agit souvent de conditionnement ou de compensation des salariés pour supporter les journées à rallonge, la pression mise par les managers sur les équipes pour atteindre des objectifs souvent démesurés … sans comprendre non plus que les grands groupes offrent aussi des espaces de liberté et d'initiative à condition de les exploiter.

La vie professionnelle est un long marathon

Les jeunes ont bien compris qu'ils devront travailler très longtemps … pour une faible retraite. Il faudrait donc privilégier la stabilité d'emploi, le CDI et le temps complet alors que le marché du travail leur propose souvent en début de carrière du temps partiel, des CDD à répétition ou un statut d'indépendant avec portage salarial pour que l'entreprise gagne en flexibilité. Ce début de vie professionnelle est vécu de façon douloureuse par les jeunes et contribue également à ternir l'image de l'entreprise.

#9

Finalement, nous avons l'impression que, **dans l'entreprise du futur, seules les compétences comportementales compteront**

Par **Gilbert JAFFRELOT**,
Délégué du Club AJE Côtes-d'Armor

Que penser de cette impression ? Il est vrai que nous entendons régulièrement les recruteurs dire que : « À compétences techniques proches, le choix est clair et se portera favorablement sur celui qui montre le plus d'envie ! »

De ce fait, faut-il considérer que maintenant seules les compétences comportementales sont importantes ? Il est vrai que pendant de nombreuses années la priorité a été donnée aux références académiques, techniques, liées aux diplômes ou aux expériences. L'irruption de la notion de savoir-être bouleverse le champ du recrutement, au point que de nombreux jeunes se disent : « Pourquoi se former vers un métier et avoir des diplômes puisque nous serons jugés sur le comportement ? »

De quelles compétences comportementales est-il question ? Et faisant référence à quelles valeurs ?

Où se situe le curseur pour :

- la politesse, la ponctualité, la rigueur, la tenue, la bienveillance, le respect des engagements, l'ouverture d'esprit…
- et aussi, la capacité à travailler en équipe, à prendre des initiatives, à être autonome, à partager ses idées et sa bonne humeur…
- mais encore, adapter les acquis de sa formation aux besoins de l'entreprise, accepter les différences, comprendre les enjeux économiques…

« Dans ces compétences comportementales, qu'est-ce qu'on attend de moi ? Je suis jeune et prêt à m'impliquer, mais j'ai un peu peur de l'avenir, car c'est incertain ! »

Tout cela est paradoxalement angoissant et enthousiasmant :

- Peur de l'obstacle, peur des conséquences et peur du vide,
- Et, envie d'entreprendre, joie de vivre une aventure, désir de liberté, recherche de bien-être, reconnaissance du travail effectué.

Cette jeunesse offre de l'énergie, de la créativité, de l'intuition habile sur le numérique, et attend de la confiance, des encouragements et de l'accompagnement dans ses projets. N'est-ce pas ce que nous constatons dans les réseaux d'aide et d'accompagnement des créateurs d'entreprise ? Une observation à généraliser, car chacun peut se préparer à devenir « entrepreneur de sa vie ».

Comment faire sa place dans un monde où l'autorité est détenue par les générations précédentes qui, dans certains cas, ne sont pas au meilleur niveau d'efficience ?

« Je souhaite prendre plus de responsabilités, car je sais faire ! »

Entre l'ambition et l'humilité, il faut se méfier des certitudes.

De la connaissance d'un métier à son application, est le saut de la technique à l'organisation, de la maîtrise matérielle à l'animation humaine.

La perception du monde de l'entreprise est trop souvent superficielle. « Je crains de ne pas être écouté et de m'ennuyer au travail ! » « Je souhaite trouver une bonne ambiance et avoir autre chose à faire que des tâches répétitives. »

Et si la recherche du bien-être commençait par être bien ?

Il faut bien s'engager en choisissant une formation pour acquérir des connaissances, des savoirs, et souvent un savoir-faire dans un métier ! Mais nous savons que la vie professionnelle sera plutôt une succession de métiers ou d'emplois, qu'une vision linéaire sur un long fleuve tranquille. D'où la nécessaire capacité à s'adapter aux situations et comprendre les attentes de l'entreprise à un moment donné ; donc, être prêt à se réorienter.

Avancer dans la vie professionnelle se fera par étapes en recherche d'équilibre entre l'expérience et l'expertise, entre la richesse de la mémoire et le discernement du « prévoir » ; « mais n'oubliez pas que j'aspire aussi à vivre pleinement le moment présent ! »

Face à l'avenir, la capacité à se former, à se transformer en développant de nouveaux talents, permet l'adaptation et l'audace de participer maintenant à l'entreprise du futur.

Ainsi émerge une forme d'intelligence au « savoir-devenir » qui s'appuie sur une base minimale de connaissances pour affronter les risques et préparer les inévitables ruptures.

Au sein des différentes compétences, les compétences comportementales sont donc essentielles.

Apprends à connaître ton environnement et les autres et … « Connais-toi toi-même ! »

Les fondamentaux d'AJE

La vocation de Jeunesse et Entreprises est d'accompagner les jeunes pour faciliter leur insertion dans la vie économique en les aidant à décrypter les réalités du monde professionnel.

AJE agit comme opérateur de compétences pour une meilleure employabilité des jeunes, en les informant sur le fonctionnement de l'entreprise.

Par le concours de son réseau de plus de 30 Clubs AJE, Jeunesse et Entreprises organise des actions fortes, durables et innovantes avec ses entreprises partenaires, locales ou nationales.

Jeunesse et Entreprises éclaire les jeunes, leurs parents et leurs enseignants sur les attentes en constante évolution des entreprises en matière de formations, qualités, compétences, etc.

Les actions AJE sont menées par des professionnels experts dans leurs domaines. Elles se basent sur le Savoir, le Savoir-être et la prise de conscience par les jeunes dans leurs capacités d'adaptation, l'acquisition des compétences et des qualités nécessaires dans les secteurs d'activités et filières d'avenir.

Des témoignages de représentants d'entreprises sont systématiques dans les opération AJE pour initier les jeunes aux nouvelles pratiques des entreprises et à la transformation des métiers.

En favorisant et facilitant les relations écoles entreprises d'un même territoire, Jeunesse et Entreprises cherche à motiver les jeunes sur leur avenir professionnel.

L'association met en œuvre des opérations souvent uniques au service de ses entreprises partenaires qui mènent régulièrement à la découverte de talents chez les jeunes. Jeunesse et Entreprises certifie les entreprises et les établissements de formation répondants aux critères AJE par un Label AJE.

Une structure nationale porteuse de grandes ambitions

Jeunesse et Entreprises dispose d'une délégation générale composée d'une équipe permanente soutenue par un groupe d'une quinzaine d'experts et d'environ 500 bénévoles.

L'association, présente dans quasiment toutes les régions de France grâce à son maillage de plus de 30 Clubs AJE, s'appuie sur un important réseau d'entreprises partenaires, toujours en croissance (entreprises de toutes tailles, clubs d'entreprises, réseaux d'entrepreneurs).

Jeunesse et Entreprises qui agit étroitement avec le monde de l'enseignement (Chefs d'établissements, enseignants, fédérations de parents d'élèves) est soutenue et travaille en étroite coopération avec le Ministère de l'Éducation Nationale ainsi que le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

La Gouvernance AJE

Yvon GATTAZ
Président

François LHOTTE
Vice-président

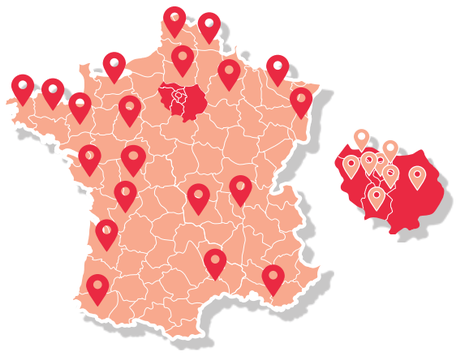
Dominique HERON
Vice-président

Jean-Paul MAURY
Vice-président

Jérôme LAVILLE
Trésorier

Une vaste répartition territoriale

Dans son engagement pour une meilleure connaissance du monde l'entreprise, de la culture générale professionnelle, Jeunesse et Entreprises est accompagnée de plus 30 Clubs AJE sur tout le territoire. 2018 a vu naître 2 nouveaux Clubs, à Nantes et Orléans.



13 Marseille-Provence
14 Caen-Normandie
16 Charente
22 Côtes d'Armor
29 Finistère
30 Occitanie
33 Nouvelle-Aquitaine
35 Pays de Saint-Malo
38 Vienne-Isère
44 Loire-Atlantique
45 Centre-Val de Loire
49 Maine-et-Loire
51 Champagne-Ardenne
57 Lorraine
59 Nord-Pas-de-Calais
60 Picardie
63 Auvergne
64 Pays Basque
67 Alsace
69 Auvergne-Rhône-Alpes
69 Lyon-Rhône
72 Sarthe
85 Vendée
86 Poitou-Charentes

Île de France
75 Paris
77 Seine-et-Marne
78 Yvelines
91 Essonne
92 Hauts-de-Seine
93 Seine-Saint-Denis
94 Val-de-Marne
95 Val-d'Oise

« Rapprocher les mondes de l'éducation, de la formation, de l'emploi et de l'orientation des jeunes est une nécessité absolue pour mieux préparer l'avenir. AJE Loire-Atlantique est l'une des dernières nées des 30 Clubs AJE en France. Directement rattachée à AJE Nationale, l'AJE 44 souhaite étendre en Loire-Atlantique ses nombreuses actions en appui avec les entreprises, les acteurs de l'Education et autres associations du territoire ligérien. Ainsi, nous souhaitons contribuer modestement mais inlassablement dans cette voie et permettre à nos collégiens, lycéens et étudiants du supérieur d'accéder aux chemins de la réussite. »

Nathalie Jacq, Présidente du Club AJE 44

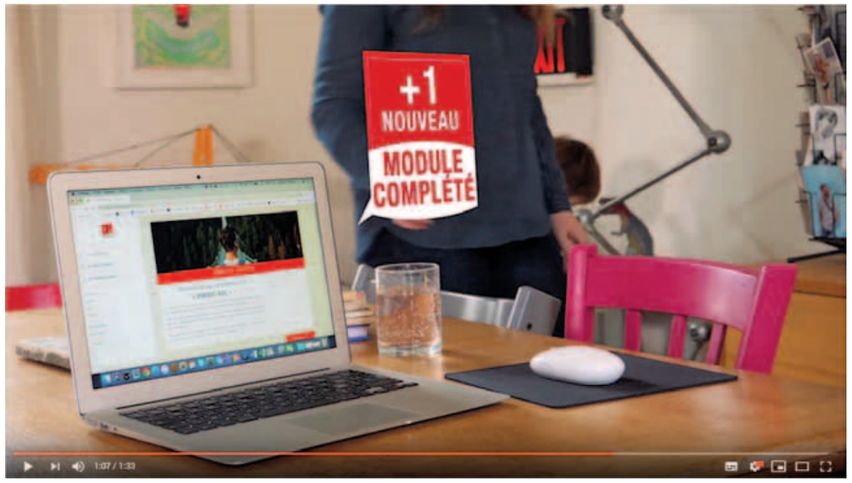
« Les frontières entre les mondes de l'éducation et de l'entreprise s'ouvrent très progressivement. Trop longtemps ignorants l'un de l'autre, ils se rapprochent maintenant et de nouvelles passerelles se créent peu à peu pour les jeunes entre la formation et la vie professionnelle. Cette transition douce est le fruit d'un travail commun mené notamment par l'Education Nationale et quelques associations, dont Jeunesse et Entreprises. La tâche est cependant loin d'être achevée et le Club AJE 91 dont je suis le Président, œuvre dans cet objectif depuis sa création en 2011. Depuis lors, le Club a su se faire reconnaître en Essonne comme un acteur majeur de ce rapprochement. Ce résultat a été obtenu grâce au travail réalisé avec de nombreuses entreprises, des organisations patronales, le réseau des Missions Locales et grâce à sa proximité avec la CCI et la CMA, les collectivités territoriales, les autorités administratives et les élus. »

Henri Demonceaux, Président du Club AJE 91

Jeunesse et entreprises est en recherche constante de nouveaux bénévoles

Rejoignez-nous en nous écrivant sur
aje@jeunesse-entreprises.com

P'AJE
la plateforme numérique AJE



Jeunesse et Entreprises a lancé dans le dernier trimestre 2018 le #MOOC-AJE, une plateforme numérique pédagogique créée pour présenter « le monde des entreprises et des professionnels » aux jeunes avec ses codes, ses règles, ses fonctions et ses transformations.

Cet outil répond au constat que Jeunesse et Entreprises fait depuis plus de 30 ans : *« La méconnaissance du monde de l'entreprise est la première raison à la difficulté d'intégration professionnelle des jeunes ».*

La plateforme constituée de chapitres ludiques et didactiques « téléporte » les classes dans les entreprises au travers de vidéos, de cas pratiques, de quiz et propose des témoignages de professionnels en classe. L'outil s'intègre au cœur des nombreuses actions de Jeunesse et Entreprises. Cette plateforme a l'appui de l'Éducation Nationale et est introduite par M. Jean-Marc Huart, Directeur Général de l'Enseignement Scolaire.

Les premiers retours d'expérience du MOOC-AJE nous éclairent sur les attentes des utilisateurs. L'outil évolue !

A partir de la rentrée 2019, vous découvrirez P'AJE, un outil transformé et plus complet, une organisation plus claire, une meilleure adaptation aux programmes des enseignants, des thématiques redéfinies, des vidéos moins longues, de nombreux exercices, davantage d'interactivité et toujours l'accompagnement proposé par AJE.

Écrivez à
aje@jeunesse-entreprises.com
pour que nos équipes viennent vous présenter P'AJE, la plateforme AJE dans sa version 2019.

Les actions AJE

Pour répondre aux ambitions de Jeunesse et Entreprises et de ses partenaires, un ensemble d'actions innovantes a été mis en place sur le territoire national. Toutes s'intègrent à la plateforme P'AJE.

Les actions AJE nationales

#01 LES CHALLENGES AJE permettent aux étudiants de valoriser des entreprises de leur territoire par une analyse détaillée des enjeux de leurs fonctions clés et de leurs performances. Les jeunes, acteurs de l'entreprise, se plongent ainsi dans le monde professionnel au travers d'un cas précis de gestion de projet. Cette opération originale constitue souvent le premier contact réel avec une entreprise.

#02 LES ESCALES AJE sont des conférences itinérantes organisées par Jeunesse et Entreprises sur toute la France avec le concours des Clubs AJE et de leur réseau de partenaires. Le sujet est lancé de manière originale, adapté au public et orienté pour que l'attention reste continue et crée un climat interactif de motivation et d'enthousiasme. Les chefs d'entreprises et autres intervenants abordent ensuite un débat sous l'angle du vécu, de l'expérience, du pragmatisme et des anecdotes instructives.

#03 IDEE TECH+ a pour but de valoriser, à la Cité des Sciences et de l'industrie, les projets innovants des jeunes développés lors de leurs formations technologiques et professionnelles. Ces projets pensés et créés par les jeunes et leurs enseignants sont présentés sur scène par 2 jeunes porte-paroles par un pitch de 100 secondes face à un jury de représentants d'entreprises d'envergures nationales et internationales.

#04 REPORTER AJE propose aux jeunes lycéens de partir à la découverte d'une entreprise et à rencontrer son dirigeant et les salariés afin d'y construire un reportage pour la mettre en valeur : histoire, identité, fonctionnement, métiers, etc. L'action Reporter AJE sensibilise les jeunes au fonctionnement d'une entreprise tout en valorisant leur expression écrite et orale par l'intermédiaire d'un reportage réalisé en petits groupes d'élèves. Elle met en avant les compétences entrepreneuriales et l'esprit d'équipe ainsi que le degré d'investissement du personnel rencontré. L'entreprise comme les jeunes font ainsi naître une confiance mutuelle sur les messages clefs à diffuser.

Les exemples de grandes actions AJE locales

› **LE COMITÉ JEUNES ET LES ATELIERS DE CONFIANCE EN SOI au Club AJE Paris.**
Depuis trois ans, AJE Paris réunit au moins deux fois par trimestre un comité Jeunes pour entendre leurs suggestions sur les orientations du Club et recueillir leurs avis et propositions sur des thèmes d'étude comme la vision de leur futur emploi, leurs interrogations en matière d'orientation, etc.

› **CORNOUAILLE À CŒUR au Club AJE Finistère** propose une découverte originale du monde de l'entreprise pour les jeunes de classe de 4e du bassin Cornouaillais. Plus de 1100 élèves vont, sur une demi-journée, s'informer, enquêter sur les différents métiers.

› **LES MERCREDIS DE L'ENTREPRISE du Club AJE Saint-Malo** immergent les enseignants de collèges et lycées un après-midi en entreprise.

› **DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE MOËT ET CHANDON DEVIENNENT PROFESSEURS PENDANT UNE SEMAINE avec le Club AJE Champagne-Ardenne.**

La dizaine de collaborateurs volontaires, issue de plusieurs services, a imaginé, en synergie avec les enseignants, des demi-journées de travaux pratiques en lien avec les cours théoriques dispensés en classe. Citons par exemple le calcul de consommation d'énergie, l'utilisation de statistiques, la rédaction d'un CV en langue anglaise ou d'une fiche historique sur l'implication des responsables de l'entreprise durant la seconde guerre mondiale...

ASSOCIATION
JEUNESSE ET ENTREPRISES
Reconnue d'utilité publique

4 rue Léo Delibes – 75116 Paris
Tél. 01 47 55 08 40

www.jeunesse-entreprises.fr

PARMI NOS NOMBREUX PARTENAIRES QUI NOUS SOUTIENNENT...

Juin 2019
AGENCE-IROKWA.COM