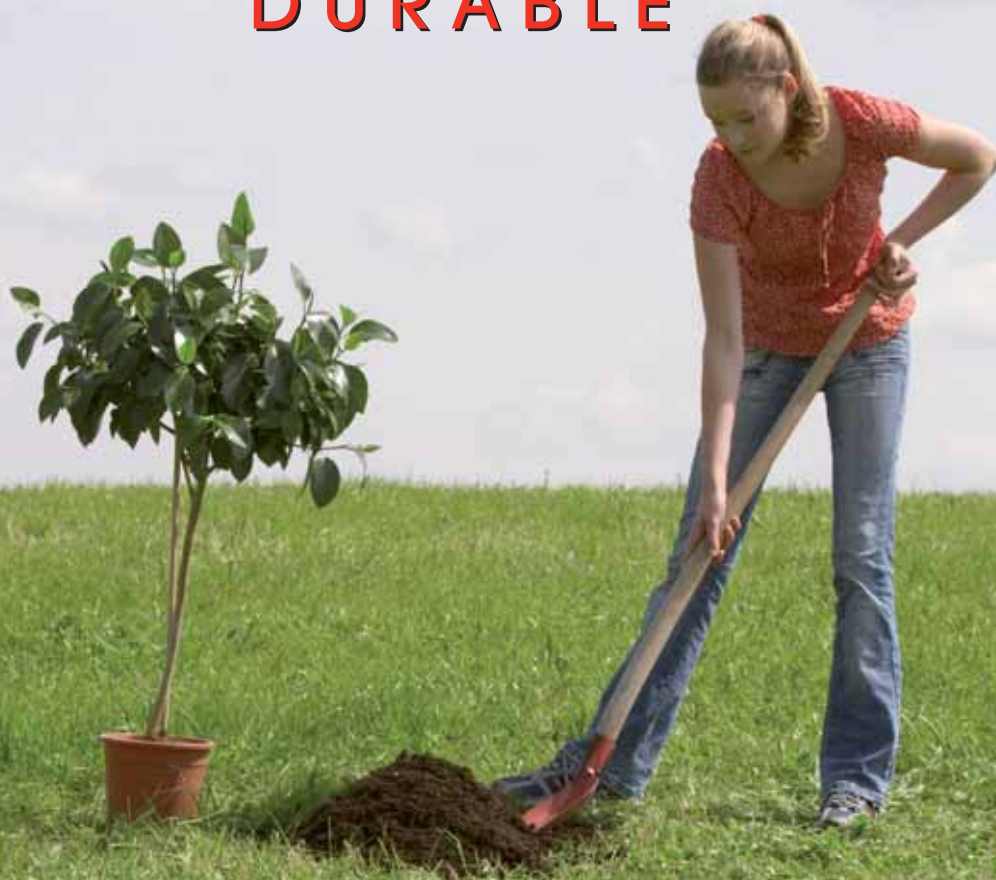


J e u n e s s e & **ENTREPRISES**

Le journal de l'Association Jeunesse et Entreprises

DOSSIER

DÉVELOPPEMENT DURABLE



QUELLES OPPORTUNITÉS POUR LES JEUNES ?

GRAND ANGLE p. 4

Panel jeunes :

« L'impact de l'entourage
sur les choix professionnels
des jeunes »

FOCUS pp. 10 et 11

**Jean-Yves RÉMOND,
Galeries Lafayette :**
« Apprendre les métiers
du commerce »

RÉSEAU pp. 14 et 15

Correspondant

AJE Morbihan :

« AJE-IDEES
en synergie pour les
jeunes du Morbihan »

Numéro 38 • 2^e trimestre 2007 - ISSN 1769 - 4698

www.jeunesse-entreprises.com



Les jeunes nous surprennent

Ce numéro 38 du journal AJE comporte un excellent article sur nos rencontres avec les jeunes de notre « panel AJE » à propos de l'impact de leur entourage sur leurs choix professionnels.

Comme d'habitude, les jeunes nous surprennent.

Les quatorze jeunes qui se sont exprimés ont des idées fortes : certains regrettent que tels parents « vivent leur enfant de la maison » ; pour d'autres, les conseils de la famille sont précieux. En général, ils sont plus sensibles à l'exemple qu'aux recommandations, à moins qu'elles ne viennent de personnes expérimentées. On sait que, parfois, les jeunes se laissent entraîner par les moins bons d'entre eux. L'exemple est donc capital.

Ils reconnaissent ici que l'erreur n'est pas fatale pour l'orientation professionnelle comme pour la création d'une entreprise, et qu'elle peut même être utile si on sait en tirer des leçons. À l'AJE, nous préconisons toujours aux orienteurs de ne pas contrarier le naturel qui reviendra au galop. Il est surprenant et encourageant qu'un jeune de notre panel, affirmant sa personnalité, refuse les conseils car « ses parents doivent lui faire confiance ». Oui, les réactions de nos jeunes méritent d'être décryptées et analysées.

AJE et les Fédérations de parents d'élèves ont ainsi décidé de conjuguer leurs efforts pour contribuer à la réussite de leur parcours, par une meilleure connaissance de la richesse, de la diversité et de la dignité des métiers.

Un autre sujet de ce numéro concerne le développement durable qui n'est pas une mode mais une réalité, multiforme il est vrai, mais pratiquée par des entreprises de renom, dont les DRH nous expliquent comment l'appréhender avec l'assentiment et la coopération des jeunes, tel ce jeune ingénieur qui a réussi un DEA d'économie de l'environnement. Si le nombre des postes est aujourd'hui limité, il ne peut que s'accroître, car, comme le dit René Le Goff, la démarche « Développement Durable » s'apparente à la démarche « qualité » aujourd'hui consacrée.

Panel jeunes et Développement Durable : deux axes chers à notre association qui y place ses espoirs.

Yvon GATTAZ
Président



© Guillaume de Fenoyl

SOMMAIRE

GRAND ANGLE

- **Création d'entreprises :** Clermont-Ferrand et Bordeaux p. 3
- **Panel jeunes :** « L'impact de l'entourage sur les choix professionnels des jeunes » p. 4

DOSSIER

- **DÉVELOPPEMENT DURABLE :** QUELLES OPPORTUNITÉS POUR LES JEUNES ? p. 6

FOCUS ENTREPRISE

- **Jean-Yves REMOND, Galeries Lafayette :** « Apprendre les métiers du commerce » p. 10

PARTENAIRES

- **Fédération PEEP** p. 12

RÉSEAU

- **Sur le terrain** p. 13
- **Correspondant AJE Morbihan :** « AJE-IDEES en synergie pour les jeunes du Morbihan » p. 14

ANALYSES

- **CAJ 40 du 2^e semestre 2006 :** rebond de l'emploi des jeunes p. 16



CRÉATION D'ENTREPRISE MOTIVER LES JEUNES D'AUJOURD'HUI POUR FORMER LES DÉCIDEURS DE DEMAIN

Deux nouvelles conférences-débats sur la thématique « **Créer une entreprise de croissance à partir de zéro** » se sont tenues le mois dernier, à Clermont-Ferrand et Bordeaux. Elles ont réuni des créateurs d'entreprises connus, de jeunes créateurs d'entreprises locaux et un public d'étudiants de l'enseignement supérieur enthousiastes. Le succès de ces rencontres a suscité des vocations et engendre de nouvelles séries de conférences ainsi que le lancement de deux nouveaux Clubs AJE actifs dans ces régions.

CLERMONT-FERRAND : QU'ON LÈVE TOUS LES FREINS POUR CRÉER UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE !

Accueilli par Andrès Atenza, directeur de l'ESC Clermont, qui s'est engagé à soutenir le Club AJE Auvergne, le Président Yvon Gattaz a insisté sur le « **parcours du combattant du créateur, épreuve liminaire constructive qui doit lui servir pour développer son entreprise** ».

Plusieurs « success stories » ont permis aux étudiants d'appréhender les diverses facettes de la création d'entreprise, telle celle d'Isidore Fartaria, Président-fondateur du Groupe Titel (produits chimiques pour le bâtiment) : « **Je voulais être patron. J'ai démarré avec 3000 euros en poche. Je ne regrette rien, même si la création d'entreprises, c'est comme un 110 mètres haies. Aujourd'hui, l'on manque davantage de projets, de créateurs et de repreneurs que d'argent.** » Jean-Yves Berthon, qui a créé Greentech il y a 10 ans, une entreprise de biotechnologie, attribue davantage la réussite de son entreprise aux facteurs suivants : « **Créer une entreprise qui puisse durer, savoir avant tout convaincre le client, s'accrocher, travailler et persévérer.** » Pierre Gaumar, créateur d'une entreprise dans le bâtiment, reconnaît qu'« **il faut avoir un petit grain qui germe. Cela permet de se construire et d'accomplir ce que l'on souhaite développer.** »

Deux étudiants de l'ESC, créateurs l'un d'une entreprise d'édition de documents, « Écosapiens », à destination des jeunes étudiants, l'autre de services liés à la mobilité des étudiants ou des professionnels, ont également participé activement aux débats. À cette occasion, le lancement du Club AJE Auvergne par René Belin, en présence de Michel Rage, DAFPIC, a permis de confronter les expériences menées par les différents acteurs économiques et éducatifs locaux, dans le souci de développer une bonne adéquation entre la formation initiale et le marché de l'emploi.

BORDEAUX : FONDER L'ACTION SUR LA RÉALITÉ

Plus de 450 étudiants de la région bordelaise, de Pau et d'Agen ont participé à la rencontre-débat organisée à l'université Montesquieu Bordeaux-IV, accueillie par le professeur Gérard Hirigoyen, à l'origine de nouveaux modules autour de l'entrepreneuriat et de l'entreprise patrimoniale au sein de l'Université.

Intervenant au côté du Président Gattaz, Clément Fayat, P-DG du Groupe Fayat, après avoir exposé son parcours de chef d'entreprise, a souligné plusieurs points qui lui ont permis de réussir : « **Savoir s'entourer, s'investir, rester audacieux, garder la tête froide. Le besoin en capitaux n'est pas déterminant, mais il faut étudier le marché, connaître la concurrence ; en un mot, fonder l'action sur la réalité et non l'inverse.** »

Jean-Paul Calès, créateur de Cap Ingélec, a pour sa part conseillé aux jeunes qui se lancent d'être des visionnaires et pour ceux qui n'ont pas de créneau, de reprendre des entreprises (3000 petites et moyennes entreprises bordelaises sont dans ce cas).

Deux jeunes créateurs, Cédric et Brice, 21 ans, ont quitté l'université pour développer ensemble une entreprise dans le domaine du podcast – en deux mois – grâce aux conseils et à l'accompagnement des services consulaires d'aide aux créateurs d'entreprise. Selon eux, créer un service sur Internet est un investissement au coût minimal.

Comment gérer un échec ?

Yvon Gattaz : « **L'expérience des échecs est irremplaçable. Les chefs d'entreprise ont droit à l'erreur.** »

Grâce à votre métier de base, vous avez trouvé des idées pour créer votre entreprise. Comment trouver des idées quand on n'est pas ingénieur ?

Yvon Gattaz : « **La création d'entreprise n'est pas le résultat d'une filière. Il n'y a pas de répertoire de créneaux. C'est une aventure qui vaut la peine malgré les risques.** »

Cédric : « **Des idées peuvent naître lors de séjours à l'étranger et Internet permet de savoir ce qui se fait dans le monde.** »

Patrick Seguin : « **Si vous n'avez pas d'idée, regardez ce qui va mal autour de vous pour le développer. Par exemple, les services à la personne.** »

PROCHAINES CONFÉRENCES

- **Mercredi 28 mars 2007** à l'ESC de Rouen (76).
- **Mardi 3 avril 2007** au Pôle universitaire Léonard-de-Vinci à La Défense (92).

Renseignements : Sabine de Beaulieu – Tél. : 01 47 55 08 40
e-mail : sabine.de.beaulieu@jeunesse-entreprises.com

L'IMPACT DE L'ENTOURAGE SUR LES CHOIX PROFESSIONNELS DES JEUNES

Deuxième rencontre du « panel jeunes » 2006-2007, composé d'élèves et d'étudiants franciliens de 15 à 25 ans ayant une formation allant du BEP à l'école de commerce ou d'ingénieur. Cette rencontre portait sur « l'impact de l'entourage sur les choix professionnels des jeunes ». Deux considérations à prendre en compte par les parents et enseignants : les jeunes veulent être acteurs de leur projet professionnel, toutefois ils apparaissent souvent très seuls face à leurs choix.

Que signifie le mot « entourage » pour vous ?

Kévin : « C'est l'environnement, les amis comme les parents, mais aussi les profs qui peuvent nous guider dans les choix d'orientation. »

Cédric : « Ce sont les personnes susceptibles d'avoir une influence sur nous. »

Eva : « Des personnes que tu ne connais pas peuvent aussi avoir une influence sur toi. Par exemple vous, de par cette discussion, peut-être que votre avis va compter pour moi, alors que je ne vous connais pas. Tous les jours, on se fait influencer sans s'en rendre compte. »

Xavier : « Ce sont des personnes que l'on a côtoyées à un moment donné. On n'a pas le même entourage tout au long de sa vie, c'est à géométrie variable, ça évolue. »

Yann : « Les profs ont un réel impact sur ce qu'on deviendra plus tard. On leur parle pendant les cours, après les cours, on les retrouve au café. »

Xavier : « On peut sélectionner ses amis, chaque personne se construit en fonction de l'entourage qu'il s'est créé. »

Jessica : « Il y a deux types d'entourages : l'entourage professionnel, les relations au travail, les tuteurs... et l'entourage personnel, les camarades, amis, parents, professeurs... »

Loubna : « Ça peut être la télé, les radios, les magazines, les salons aussi. »

Mariela : « Je fais une différence entre l'environnement, dans lequel j'évolue, et l'entourage, qui est composé de toutes les personnes que je côtoie. »

Mohamed : « Pour moi ce sont les personnes susceptibles d'influencer mes choix professionnels, mais aussi celles présentes dans les bons et les moins bons moments. »

Eva : « La famille, ça coule de source. »

Yann : « Aujourd'hui, on voit des parents qui vivent leurs enfants de la maison. Pour certains, l'entourage ne comprend pas forcément la famille. »

Loubna : « Chacun a son histoire, mais là on parle d'une généralité. La famille est là en principe. Mais qu'on ait sa famille ou non, il faut avant tout compter sur soi. »

Comment se concrétise cette influence ? Sous quelles formes ?

Eva : « Ça peut être conscient ou inconscient. »

Loubna : « Ça vient tout seul, c'est une question de feeling. »

Clélia : « L'influence, c'est aussi indirect. On peut trouver de l'influence partout, pour appartenir à un groupe, en écoutant les parents, tout ce que l'on entend ou voit... »

Yann : « Il y a l'effet inverse : des personnes qui, en nous donnant des conseils que l'on n'a pas envie d'entendre, nous poussent à faire l'inverse. »

Kévin : « Moi, je me sers des critiques de mes amis. Je prends les "pièges" relevés par mes amis et je les démonte un par un. Je me suis servi de toutes ces critiques pour constituer un dossier sur le métier que je veux exercer et trouver des solutions aux obstacles. »

Les TIC jouent-elles un rôle spécifique dans vos orientations professionnelles ?

Xavier : « Pour moi, les médias c'est plus de l'influence que de l'entourage. Il faut toujours vérifier les sources. »

Mariela : « On peut les utiliser pour aller à la recherche de compléments d'information, pour nourrir une réflexion suite à des questions qu'on a pu se poser ou des conseils qu'on a demandés. »

Jessica : « Ma relation avec mes parents est assez forte, je donne plus d'importance à leur avis qu'aux informations trouvées dans un magazine ou sur internet. »

Yann : « Il y a 20 ans, lorsque vous croisiez une affiche publicitaire, ça n'allait pas plus loin. Aujourd'hui, si ça m'intéresse, je cherche des informations complémentaires sur internet. »

Clélia : « Il vaut mieux aller se renseigner auprès des personnes qui ont de l'expérience. »

Mariela : « Il y a une grande évolution au niveau de l'information. Lorsque je suis entrée en filière scientifique, il y avait très peu de filles. Aujourd'hui, il y a de plus en plus de pubs pour attirer les filles vers les métiers scientifiques. »

Sollicitez-vous votre entourage pour vos choix professionnels ou attendez-vous qu'il vous conseille ?

Clélia : « On peut faire les deux en fonction des matières dans lesquelles on est le meilleur. Si plusieurs métiers peuvent découler de ces matières, on va plutôt solliciter les conseils. »

Mariela : « Pour pouvoir poser des questions, il faut savoir de quel sujet on va parler. C'est plus facile de poser des questions pertinentes quand on voit se profiler une orientation. »

Loubna : « Il y a des personnes curieuses de la vie qui vont oser poser des questions et d'autres, plus timides, de peur du ridicule, qui préfèrent qu'on vienne à elles. »

PANEL JEUNES



Yann : « On nous demande de faire un choix à la fois trop tôt et trop tard. »

Ladislas : « Je suis parti d'un métier qui me plaît depuis tout petit et j'ai regardé le cursus qui convenait le mieux. Je n'ai pas choisi mon orientation en fonction d'une matière ou d'une autre. »

Jessica : « Il faut se prendre en main. En seconde, on m'a dit que je ferais mieux d'arrêter. J'aimais la photo, alors on m'a conseillé de m'orienter vers la photo. Je me suis tout de même accrochée, j'ai passé mon bac et aujourd'hui je suis dans une très bonne "boîte" en alternance. »

Eva : « On nous stresse trop à nous dire "il faut choisir un métier pour votre vie". »

Mohamed : « Aujourd'hui, au lycée, on a des sections spécifiques, mais après le bac, si ça ne nous plaît pas, on peut toujours changer. »

Mariela : « Dans mon lycée, on ne nous a jamais parlé des classes prépa, des grandes écoles, etc. Mes Parents n'ont pas fait d'études en France. On ne peut pas s'informer sur quelque chose qu'on ne connaît pas au départ. »

François : « Je remarque, ici, que personne n'a attendu pour obtenir des informations. Il faut avoir une disponibilité d'écoute pour faire le tri, puis on décide d'approfondir. »

À partir de quel moment s'exerce ou a pu s'exercer une certaine influence de votre entourage ?

Mohamed : « Au niveau du bac. »

Eva : « Moi c'était en 3^{ème}, même un peu avant, en 4^{ème}, quand j'ai choisi ma deuxième langue. Mes parents m'ont conseillé l'allemand, car à choix égal sur un CV, on privilégie quelqu'un qui a fait anglais/allemand plutôt qu'anglais/espagnol. »

Mohamed : « En troisième, ce sont surtout les profs qui décident si tu vas en BEP ou pas. »

Mariela : « Même si à 14 ans on n'a pas encore pu faire beaucoup de choix, notre niveau en 3^{ème} va jouer. Mes parents ont sollicité mes profs pour savoir quelle était la meilleure orientation car j'étais bonne en maths. Notre cursus scolaire détermine l'influence que nos parents et professeurs vont avoir. »

Y a-t-il des influences contradictoires de la part de votre entourage ?

Mariela : « Dans "entourage", j'inclus toutes les personnes qui viennent dans mon école pour donner des conseils. Ça entraîne des choix à faire entre deux conseils de qualité. »

Mohamed : « Le Président Yvon Gattaz est venu dans notre école et nous a dit que l'alternance c'était très bien. Moi, c'est ce que j'ai envie de faire, mais mon prof pense que je suis capable de faire une grande école. »

Parmi votre entourage, vos parents entretiennent-ils

des rapports plus ou moins réguliers avec vos enseignants ?

Kévin : « Ça dépend des parents. Les miens, il est hors de question qu'ils aillent voir mes profs, mon orientation c'est mon problème. »

Cédric : « C'est au cas par cas. »

Mohamed : « Ils n'ont pas du tout de contacts, mais c'est mon choix. Ça me permet d'avancer, de faire mon chemin tout seul. »

Loubna : « Ma mère aime bien être au courant de mes notes, c'est important qu'elle voie mon prof principal une fois par an. Je fais en sorte de la faire participer à mes activités. »

Ladislas : « Je n'admettrais pas que mes parents aillent voir mes profs. Mes parents doivent me faire confiance. »

Clélia : « Mes parents sont assez présents et veulent que je réussisse. Si ma mère n'avait pas rencontré mes profs pour qu'ils lui expliquent que STG est une bonne section, je n'en serais pas là. Or, je suis contente de cette section, j'aime les matières enseignées. »

Eva : « Mes parents sont toujours venus aux réunions parents-profs, je n'ai jamais eu mon mot à dire. »

Si on vous parle de « réseau », qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

Kévin : « Le réseau, c'est très vaste. »

Eva : « C'est un carnet d'adresse. »

Ladislas : « Un répertoire. »

François : « Plus on a d'échos différents, plus l'expérience des gens nous forme. »

Loubna : « Ça nous enrichit. »

Xavier : « Sans contacts, aujourd'hui, on ne fait plus rien. »

PANEL JEUNES : LES PARTICIPANTS

LYCÉE DES FRANCS-BOURGEOIS – Paris :

Clélia GOLDBERG, en Première STG
et Kévin LÉONARD-KELLER, en Terminale STG

CFA CERFAL MONTSOURIS – Paris :

Eva POUPLIER et Jessica SEBAG,
en 2^e année de BTS Communication des entreprises

LYCÉE DARIUS-MILHAUD – Le Kremlin-Bicêtre :

Mohamed ATTIA, en Terminale STG
et Loubna MOUCHRIK, en BEP Vente Action Marchande

IN' TECH INFO – Paris :

Xavier DUPOURGUIER et Yann KAHLOUN, en 3^e semestre

ÉCOLE SPÉCIALE DES TRAVAUX PUBLICS – Paris :

Mariela ALVES DE OLIVEIRA et François PATRIER

LYCÉE NOTRE-DAME DU GRANDCHAMP – Versailles :

Ladislas SKURA et Cédric de ZELICOURT, en Terminale ES

LYCÉE MARIA-DERAISMES – Paris :

Narjess TEMMAR et Founé TRAORE, en Terminale

DÉVELOPPEMENT DURABLE QUELLES OPPORTUNITÉS POUR LES JEUNES ?

Déclinés à tous les niveaux de la vie politique, économique et sociale – États, collectivités, ONG, associations, entreprises multinationales et nationales, établissements d'enseignement, individus – les impératifs du Développement Durable apparaissent comme un puissant facteur de créativité, d'innovation et de motivation pour tous ses acteurs.

NOUVEAUX MÉTIERS, nouvelles formations, nouvel état d'esprit, engagement collectif ou individuel? Les témoignages qui suivent nous donnent un éclairage sur les réalités du Développement Durable dans les entreprises et sur les opportunités qu'il offre aux jeunes de concilier projet professionnel et engagement citoyen, mais aussi de précieux conseils qui s'adressent à ceux qui sont attirés par les métiers du Développement Durable.

YVES LAQUEILLE
Directeur des ressources
humaines de Bouygues ETDE

Chez Bouygues ETDE, le Développement Durable a deux axes directeurs. Le premier vise à intégrer la dimension Développement Durable dans les préoccupations des clients. À titre d'exemple, ETDE propose des éclairages publics modernes qui coûtent moins cher en termes de fonctionnement, ce qui permet de financer le surcoût d'investissement. La démarche est vieille de 15 ans...

Dans les quartiers difficiles, ETDE fait maintenir les équipements d'éclairage public par les personnes qui y habitent. Le résultat est bénéfique à la fois pour la sécurité, l'amélioration du cadre de vie, l'économie d'énergie et l'insertion professionnelle des résidents de ces quartiers.

«Le Développement Durable donne de nouvelles opportunités de business qui induisent une nouvelle façon de travailler plus que la création de nouveaux métiers.»

Pour le second axe, à l'interne, le Développement Durable consiste à mieux gérer les ressources, notamment par une meilleure gestion des déchets, des économies de déplacements, une action sociale axée sur la diversité : **«La diversité est une richesse, c'est la pensée unique qui tue les entreprises.»**

C'est aussi une politique d'ouverture par des recrutements innovants de personnes d'horizons différents, ou la signature d'un accord sur le recrutement de handicapés qui a conduit au recrutement de 10 personnes en 2006. **«Tout cela donne du sens et contribue à l'esprit d'entreprise.»**

Après des jeunes, Bouygues ETDE utilise avant tout une communication Business to Business, donc institutionnelle. Le recrutement est aisé car l'image de la construction est valorisante pour la réalisation de soi, mais les exigences sont fortes.

Le respect de la gestion des Ressources Humaines participe aussi d'une démarche de Développement Durable.

Une formation interne, «Performance et respect des collaborateurs», a été mise en place pour faire évoluer certains comportements : le résultat est une meilleure efficacité des collaborateurs, donc une meilleure performance économique.

«En résumé, le Développement Durable c'est "faire mon métier autrement" pour plus de bien-être, de fierté, et avec un sentiment d'appartenance, facteur de motivation des collaborateurs.»

FRANCIS BRUNET
Responsable des partenariats
Éducation nationale du Groupe ACCOR

«Chez Accor, le Développement Durable est l'affaire de chacun.»

Accor est un grand groupe constitué de milliers de Petites et de Moyennes Entreprises, voire de TPE. Le Groupe donne

DÉVELOPPEMENT DURABLE : QUELLES OPPORTUNITÉS POUR LES JEUNES ?

les grandes orientations de la politique de Développement Durable, mais les actions sont engagées sur le terrain. C'est donc par une multitude d'actions et par l'attitude socialement responsable des 160 000 collaborateurs d'Accor que se traduit l'engagement de Développement Durable du Groupe.

Le Développement Durable s'exprime dans son volet social par des actions concernant la diversité, la mobilité, les bonnes pratiques en matière de rémunération, le dialogue social, la santé et la sécurité.

Afin de mieux faire connaître les métiers de l'hôtellerie et de la restauration aux jeunes, Accor travaille déjà avec l'Onisep. Il viendra un moment où il sera souhaitable de travailler avec ces mêmes institutionnels sur le contenu des métiers du Développement Durable.

Accor s'est lancé début 2006 dans le programme « Earth Guest » qui va faire l'objet en 2007 d'une journée mondiale avec deux grands chantiers : les chantiers EGO (responsabilité sociétale) relevant plus d'engagements que de métiers, et les chantiers ECO (responsabilité environnementale) faisant appel à des métiers techniques.

Accor dispense une formation interne dans ses quinze Académies pour atteindre les objectifs du Développement Durable avec ses différents interlocuteurs (les clients, les fournisseurs, les collaborateurs, les communautés locales) et l'environnement.

« Les actions de Développement Durable relèvent plus d'une attitude que de métiers spécifiques ».

Dans le domaine sociétal, par exemple, Accor soutient les initiatives citoyennes de ses collaborateurs. Il existe toutefois des réalisations qui mettent en jeu des métiers techniques, ainsi l'hôtel IBIS de la porte de Clichy, « hôtel propre », utilise de l'énergie solaire et des matériaux bio-dégradables.

Selon Francis Brunet, aujourd'hui les nouveaux métiers liés au Développement Durable se trouvent plus dans le secteur de l'industrie et de la production que dans le secteur des services où sa dimension s'exprime plus qu'ailleurs par un état d'esprit.

PATRICK WIDLÖECHER
 Directeur du Développement Durable
 du Groupe La Poste

Le développement Durable est-il créateur de nouveaux métiers? Selon Patrick Widlöecher **« peu de nouveaux métiers apparaissent dans le management du Développement Durable, mais plutôt des métiers de techniciens ».**

À cet égard, il trouve inquiétant de voir le nombre de jeunes qui se lancent dans des cursus de management du Développement Durable : le département Développement Durable de La Poste ne compte qu'une vingtaine de personnes pour une population de près de 300 000 collaborateurs...



En outre, les postes de management du Développement Durable sont confiés de préférence à des personnes qui connaissent bien l'Entreprise, et sont donc souvent recrutées en interne.

Les emplois qualifiés « Développement Durable » sont limités (seulement deux ingénieurs en économie de l'Environnement à La Poste).

Et pourtant, la Direction du Développement Durable créée en 2003 voit déjà apparaître les premiers résultats. En effet, La Poste avec sa vocation de service public a culturellement des valeurs de solidarité et une vision à long terme qui facilitent les actions de Développement Durable (plus de 80% des postiers sont prêts à s'investir à titre personnel dans le Développement Durable et plus de 73% pensent qu'il

est un facteur d'efficacité économique).

La Poste a pris une posture offensive sur le Développement Durable et les avancées ont été faciles : cette approche a tout de suite été placée dans une logique d'efficacité économique, dont la communication aux managers les a convaincus que le Développement Durable leur permettrait d'atteindre plus facilement leurs objectifs. Concernant la communication de recrutement, une bonne image de responsabilité sociale est une posture qui attire les talents.

« À La Poste, le Développement Durable, ce n'est que du bonheur! »

ÉRIC BOSCHWITZ
 Sécurité des produits - Affaires Environnementales
 et Développement Durable - IBM

« Le Développement Durable est une attitude qui encourage l'innovation. »

À cet égard, les technologies de l'information sont un creuset pour de nouveaux métiers et nouveaux comportements liés au Développement Durable.

Outre sa vocation traditionnelle de fabricant de produits et matériels qui touchent l'environnement, IBM a réalisé depuis longtemps une diversification vers les services aux Entreprises (plus de 50% de son CA) et fournit des prestations de services à des clients qui sont eux-mêmes confrontés à des contraintes environnementales, clients auxquels IBM doit apporter des solutions innovantes.

Tant dans son métier de constructeur de matériel que celui de prestataire de services de déploiement ou dans ses prestations de consulting à forte valeur ajoutée aux entreprises, IBM intègre des préoccupations de Développement Durable, comme lorsque l'entreprise IBM réfléchit avec ENEL (Italie) pour tirer le meilleur parti des technologies de l'information, par exemple.

Aux jeunes qui veulent s'investir dans le Développement Durable, Éric Boschwitz conseille de **« développer leurs compétences pour être de plus en plus innovants dans leur domaine d'expertise. La clé du Développement Durable est**

celui de "l'apport intelligent". Pour intégrer les défis de l'environnement, il faut être encore plus compétent dans son domaine et en ligne avec la boussole de la société.»

FRANÇOISE SIROT

Direction de la Prospective Sociale
de VEOLIA Environnement

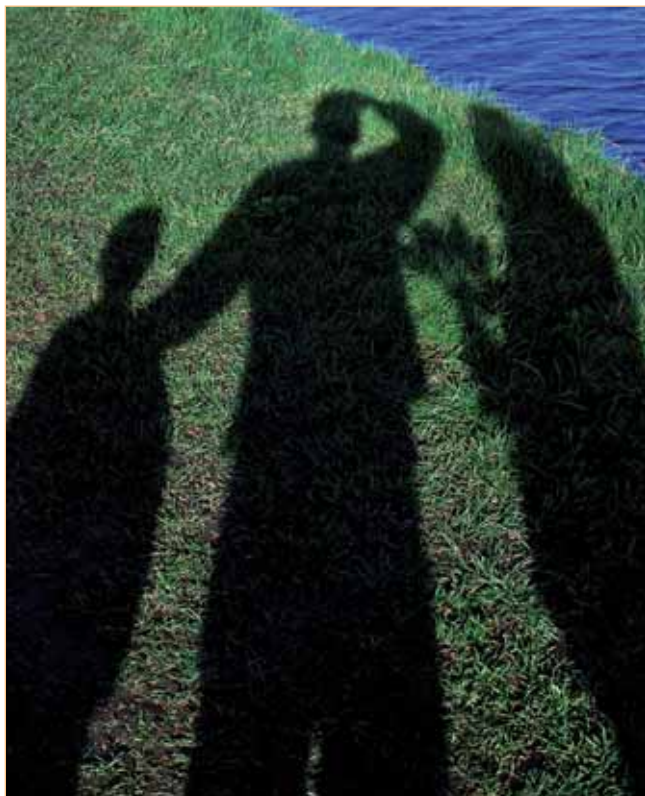
«Nos métiers nous rendent en quelque sorte "professionnels" du Développement Durable et notre mission est de permettre à nos clients, collectivités locales et industrielles, de poursuivre leur propre projet sous contraintes environnementales et sanitaires fortes.»

Ces métiers indispensables à la qualité de la vie participent à la réduction des gaz à effet de serre et à l'économie de ressources rares. Veolia Environnement a pu initier avec les partenaires sociaux et les Pouvoirs publics des diplômés (du CAP au niveau I) autorisant ainsi valorisation et parcours professionnels pour toutes les catégories de salariés.

«Nous avons pu ainsi promouvoir une politique sociale fondée sur l'apprentissage et la validation des acquis qui a conduit à un accord sur le développement des compétences et la progression professionnelle.»

«Majoritairement en exploitation, nos emplois concernent toute la chaîne hiérarchique de l'ouvrier aux postes de direction. Si ce ne sont pas de "nouveaux" métiers, le Développement Durable leur donne une valeur nouvelle faite de professionnalisme, d'exigences et de compétences nouvelles nécessaires à nos clients.»

Hors filière exploitation, un accent particulier a été mis sur la recherche environnementale et la santé qui sont des enjeux majeurs.



L'Observatoire Social de Veolia Environnement a particulièrement suivi l'intégration des apprentis, la progression de l'alternance et la validation des acquis dans le groupe. Il travaille sur l'évolution des métiers et des compétences en liaison avec les «divisions eau, énergie, propreté, transport» et le Campus Veolia Environnement.

RENÉ LE GOFF

Président du Club AJE de Paris

Plutôt que de nouveaux métiers, il s'agit davantage de faire évoluer des métiers existants pour la mise en œuvre des politiques de Développement Durable.

Ceci est vrai notamment dans les métiers de la Recherche et du Développement, où la conception de nouveaux produits doit intégrer le recyclage.

Dans le cas du bâtiment par exemple, les normes HQE (Haute Qualité Environnementale) conduisent à de nouvelles conceptions et mises en œuvre pour diminuer les énergies consommées.

«Il en résulte des opportunités pour les jeunes qui peuvent apporter des idées nouvelles.»

C'est dans cet esprit que René Le Goff a initié avec le Club AJE de Paris, dans le cadre de son rôle de trait d'union entre entreprises, acteurs de l'emploi, de l'éducation et de la formation, une action de rapprochement entre ces derniers pour communiquer avec les jeunes générations sur leur approche du Développement Durable.

La mise en œuvre du Développement Durable n'est pas une équation facile à résoudre : il faut trouver à terme des produits de substitution grâce à la R&D tout en adaptant les produits existants. De plus, il faut conduire les politiques de Développement Durable sans mettre en danger la santé financière des entreprises. Tout cela ne conduit pas à des gisements d'emplois, à l'exception de certains métiers comme la collecte, le recyclage, le traitement des déchets, mais plutôt à adopter une attitude responsable, qui implique à la fois durabilité et faisabilité.

«La démarche Développement Durable s'apparente à la démarche "Qualité". C'est une opportunité pour les jeunes dans la mesure où le Développement Durable est un accélérateur d'innovation.»

JEAN PITRAT

En charge des relations entreprises du groupe esiea (École Supérieure d'Informatique Électronique Automatique et Institut Privé des Nouvelles Technologies de l'Information)

Aujourd'hui, la prise de conscience que les ressources de la planète sont limitées et la nécessité d'une croissance économique influencent les formations et les métiers de l'ingénieur.

Dans les métiers du traitement de l'information, cela consiste à apporter de la valeur ajoutée à un produit sans épuiser les ressources de la Planète.

«Le Développement Durable conduit à exploiter les ressources du cerveau humain qui, elles, paraissent illi-

mitées, pour concevoir des produits à forte valeur ajoutée qui assurent une croissance économique dans le long terme en adoptant un comportement éthique.»

Ces préoccupations font partie intégrante de la vie des étudiants de l'esia et d'In'Tech INFO : le dispositif pédagogique évalue non seulement les savoir-faire technologiques, mais aussi les aptitudes comportementales et le savoir-être, en particulier l'attitude innovatrice. Outre les options majeures, comme l'ingénierie des logiciels, l'électronique, l'architecture de réseaux, les systèmes embarqués, la banque ou la finance, les étudiants doivent choisir en dernière année des modules de culture et civilisation et de développement personnel.

Lors du colloque **« Environnement et stratégie de l'entreprise »**, les étudiants de 4^{ème} année traitent de manière approfondie le thème de l'éthique de l'ingénieur.

La plupart des étudiants sont investis dans des projets humanitaires dans des ONG ou associations, pour lesquelles ils mènent des actions de communication et de réalisation : ces engagements font partie intégrante du cursus pédagogique.

Un exemple de réalisation : les étudiants ont réorganisé la salle informatique (ordinateurs, câblage, formation, documentation) d'un orphelinat à Marrakech de plusieurs centaines d'enfants.

« Le Développement Durable se traduit dans les formations à tous les niveaux. »

FRANÇOISE MARTIN-LAGRANGE

Consultante à l'APEC

« Attention, avant de s'engager dans des formations complémentaires de type Développement Durable, il est prudent de se renseigner sur les débouchés. »

Dans les grands groupes, ce sont souvent des métiers qui s'ouvrent d'abord en communication et au plus haut niveau (Présidents, Directeurs généraux, Directeurs de la Communication) ou dans les agences de communication qui aident ces groupes à élaborer leur charte Développement Durable pour sensibiliser les salariés. Les métiers de la politique et de la communication du Développement Durable sont accessibles par des formations, comme Sciences Po et les grandes écoles de commerce.

Même dans les agences nationales ou territoriales, dont la vocation est de sensibiliser les acteurs économiques et les collectivités au Développement Durable (exemple : Ademe, Aract, Arene, ETD, etc.), les offres d'emplois se comptent sur les doigts de la main.

Le Développement Durable va davantage conduire à des spécialisations de métiers qu'à de nouveaux métiers (par exemple dans la communication ou les achats).

Il y a plus d'opportunités dans les collectivités locales et territoriales, mais même les organisations chargées d'appliquer les Agenda 21 offrent peu d'emplois, lesquels sont peu rémunérateurs.

La demande est surtout environnementale, d'où des postes techniques assortis d'une double compétence, par exemple dans les organisations professionnelles qui ont des profils pour conseiller les PME sur la mise en place de leur politique de Développement Durable.

TÉMOIGNAGE D'UN ÉTUDIANT QUI VEUT ÊTRE ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

THOMAS

23 ans – Ingénieur ENSTA, spécialisation Environnement – DEA d'économie de l'Environnement

Thomas a défini un projet professionnel très précis en vue d'être acteur du Développement Durable.

Après plusieurs mois de stage dans les pays du Sud sur des actions de développement rural et humanitaire, il recherche depuis cinq mois un poste qui lui permette d'être un acteur du Développement Durable en valorisant sa formation d'ingénieur et son expérience sur le terrain.

Alors que ses camarades de promotion sans projet professionnel précis ont trouvé rapidement du travail à la sortie de l'école, lui a été reçu seulement cinq fois en entretien en cinq mois.

Il a dû élargir son projet professionnel et diminuer ses exigences pour avoir l'espoir de trouver plus facilement du travail.

Il envisage aujourd'hui un poste d'ingénieur territorial pour la mise en place d'un « Agenda 21 » (programme d'actions orientées vers le Développement Durable en accord avec les engagements pris par les États au Sommet de la Terre, à Rio). Pour ce faire, il va présenter le concours de la Fonction Publique Territoriale.

Il envisage aussi éventuellement l'alternative du VIE (Volontariat International en Entreprise) pour valoriser son expérience à l'étranger.

Thomas est d'accord pour dire que le Développement Durable ne crée pas de nouveaux postes dans les entreprises et conduit plutôt à des changements de comportements plus qu'à de nouvelles opportunités de métiers.

NDLR : l'interview a eu lieu début mars, Thomas a depuis lors été embauché comme chargé de mission pour le Parc Naturel Régional Normandie-Maine. Il s'occupe d'un programme ATEEE (Actions Territoriales pour l'Environnement et les Économies d'Énergie).

« Il faut aller vers ces métiers avec une conviction forte et des idéaux, mais en ayant conscience des enjeux et des difficultés. »

Aux jeunes qui veulent s'engager dans la voie du Développement Durable, Françoise Martin-Lagrange conseille donc :

- de militer dans des associations ou structures politiques qui travaillent sur des problématiques environnementales ;
- de mener une étude de marché préalable pour évaluer la demande ;
- de rencontrer des acteurs du Développement Durable dans les entreprises et aussi les responsables de formation dans les établissements d'enseignement pour connaître les débouchés ;
- de s'engager par conviction et être prêt à se battre pour faire passer le message du développement sociétal ;
- de travailler sur le réseau en raison de la rareté des offres d'emplois ;
- de créer son emploi, ou encore d'être le promoteur de son projet et le vendre à l'Entreprise. ■

Jean-Yves RÉMOND, directeur des Ressources Humaines des Galeries Lafayette :

APPRENDRE LES MÉTIERS DU COMMERCE

Entreprise familiale créée en 1895, les Galeries Lafayette emploient, en 2007, environ 12 500 personnes et recrutent chaque année 1 400 jeunes de moins de trente ans. Sélectionnant les nouveaux collaborateurs sur des critères de compétences et de comportement, les Galeries Lafayette leur proposent des possibilités d'évolution dans les métiers du Commerce. Une école de formation interne, «Lafayette Académie» leur permet de développer leurs compétences et de relever le défi de la performance et de la satisfaction professionnelle.

«**N**OS COLLABORATEURS restent dans l'ensemble assez fidèles aux Galeries Lafayette. Le taux de rotation, ou «turn over», est de l'ordre de 15%, ce qui est faible dans les métiers du Commerce.» Jean-Yves Rémond, directeur des ressources humaines, y voit «l'attachement à la marque et l'attrait du domaine de la mode».

TRAVAILLER EN CENTRE VILLE

«La mode attire les jeunes. On apprend sur le terrain, avec beaucoup de contacts avec la clientèle. Il est possible de progresser rapide-

ment dans les métiers du commerce. Enfin, l'emplacement systématique de nos magasins en centre ville simplifie les problèmes de déplacements. Autant d'atouts pour séduire les jeunes.

En contrepartie, il s'agit de métiers relativement fatigants.»

Quels sont les domaines d'activité ?

«La vente, les achats auprès des fournisseurs, mais aussi la logistique ou l'informatique – nous gérons 3 millions de références.»

DES COMPÉTENCES DE COMPORTEMENT

Comment s'effectuent les recrutements ?

«Nous recrutons au niveau Bac, au niveau Bac Pro, Bac +2, et jusqu'à Bac +5.

Nous diffusons des annonces sur Internet, généralement

au premier trimestre. Après une première sélection sur dossier, nous convoquons les candidats retenus à un test de personnalité, appelé Janus, qui porte sur huit compétences «comportementales». Il est suivi d'un entretien, puis d'une «mise en situation» qui consiste à passer 20 à 25 minutes sur un rayon, face à la clientèle réelle. En définitive, nous retenons un candidat sur quatre.»

L'an dernier, 1 000 personnes ont été recrutées en CDI, dont 650 jeunes de moins de trente ans et 800 personnes en CDD, dont 550 jeunes. Ne sont pas comptés dans ces chiffres les CDD de moins de trois mois, nombreux en période de vacances ou de soldes.

«Le salaire moyen de départ, précise Jean-Yves Rémond, est de 1 350 euros brut par mois, à mi-chemin entre le SMIC (1 255 euros) et le chiffre symbolique des 1 500 euros, auxquels s'ajoutent des primes liées au chiffre d'affaires. Nous nous situons dans la



© Philippe MODARD

JEAN-YVES RÉMOND

JEAN-YVES RÉMOND, 47 ans, 5 enfants, est directeur des ressources humaines des Galeries Lafayette depuis deux ans. Il a travaillé auparavant dans le même domaine chez Danone et Euro Disney.

UN ENCADREMENT DE PROXIMITÉ

A PARTIR DE SON EXPÉRIENCE personnelle de directeur des ressources humaines dans différentes entreprises, Jean-Yves Rémond dresse un tableau assez sévère de notre système d'éducation qui conduit à ce que *«chaque année, 150 000 jeunes environ sortent du système scolaire sans diplôme significatif, certains ayant même beaucoup de mal à se plier aux règles sociales. Ils manquent de repères et de stabilité. C'est pourquoi, aux Galeries Lafayette, lorsque nous embauchons des jeunes sans qualification, nous attachons beaucoup d'importance à la qualité de l'encadrement immédiat. Le rôle du responsable hiérarchique direct, une femme trois fois sur quatre, est fondamental. Certains jeunes peuvent fort bien se révéler lorsqu'ils bénéficient de cet encadrement de proximité.»*

«moyenne haute» des groupes comparables au nôtre.»

«Nous ne pratiquons pas le par-rainage, les nouveaux venus étant directement affectés à des tâches opérationnelles.»

UN RENDEZ-VOUS ANNUEL

Chaque collaborateur est reçu annuellement par sa hiérarchie pour un «entretien d'appréciation et de développement» (EAD). C'est l'occasion de faire le point et de choisir éventuellement une formation complémentaire proposée au sein de l'entreprise par une école de vente et d'achat (voir encadré).

«Il s'agit de développer les compétences nécessaires à l'évolution des métiers de l'entreprise, souligne Jean-Yves Rémond, d'aider les équi-

pes à atteindre leurs objectifs, de renforcer les réflexes de management commun, de renforcer la culture "mode" de chacun.»

Que pensent les jeunes à l'usage ?

«Ils aiment l'enseigne, le contact, l'ambiance. En revanche, certains regrettent des difficultés comme les retards de livraison, des réassortiments mal effectués ou les pannes d'informatique.»

Ceci explique le taux de rotation de 15%, d'ailleurs tout à fait raisonnable dans ce type de métiers, où il est important de se renouveler.»

UNE CENTAINE DE STAGIAIRES PAR AN

Les Galeries Lafayette reçoivent une centaine de stagiaires chaque année, normalement rémunérés.

Est surtout privilégiée, la méthode des CDD de courte durée (moins de

SOIXANTE MAGASINS EN FRANCE

LA MERCERIE «Aux Galeries Lafayette» a été créée en 1895 par Théophile Bader et Alphonse Kahn. Le grand magasin parisien du boulevard Haussmann a été inauguré en 1912 et le premier magasin de province en 1916, à Nice. L'actuel président, Philippe Houzé, est membre de la famille Moulin qui détient toujours 67% du capital, le reste appartenant à BNP Paribas. Au fil des ans, le Groupe Galeries Lafayette a racheté d'autres enseignes, comme le BHV, les Nouvelles Galeries ou Prisunic. Les Galeries Lafayette proprement dites, filiale à 100% du Groupe, comptent aujourd'hui 60 magasins en France et un à Berlin, ouvert en 1996.

Des implantations sont envisagées prochainement à Lille, ainsi qu'à Dubaï et Shanghai. Avec 12 500 collaborateurs, les Galeries Lafayette réalisent un chiffre d'affaires annuel de 2,3 milliards d'euros.

trois mois) en période de soldes, par exemple, ou pendant les congés d'été. La rémunération de base est le SMIC, complété par des primes variables.

Les Galeries Lafayette ne participent pas au programme de Découverte professionnelle lancé par l'Éducation nationale : *«Notre activité n'est pas adaptée à ce genre de stages de courte durée, estime Jean-Yves Rémond, ils s'adressent à des enfants trop jeunes. Bien entendu, nous accueillons volontiers pour une initiation les enfants du personnel qui en font la demande.»* ■

LAFAYETTE ACADEMIE

VÉRITABLE «Université d'entreprise», l'École de formation des Galeries Lafayette, baptisée «Lafayette Académie», reçoit chaque année 2 000 collaborateurs. Un catalogue de formations diverses est proposé à ceux qui en font la demande, en accord avec leur hiérarchie immédiate.

Quelques exemples :

- une journée d'intégration, dite de «découverte des Galeries Lafayette», pour les nouveaux collaborateurs;
- différents modules de deux jours proposés par l'École de vente (entraînement à la vente, qualité de service, situations délicates, clientèle étrangère, Lafayette Gourmet, etc.);
- des modules de deux à trois jours, par l'École d'achat (stratégie de négociation, indicateurs de gestion, etc.);
- des formations au management (motiver au quotidien, s'affirmer dans une communication efficace, dynamiser les points de vente, gérer des relations conflictuelles, etc.);
- des programmes concernant la logistique, la bureautique, la mode, l'innovation, etc.



FÉDÉRATION PEEP

Acteur et interlocuteur privilégié des Pouvoirs publics, de l'échelon local à l'échelon national, la Fédération contribue aux débats du monde éducatif en représentant les parents d'élèves dans toutes les instances de concertation où ils ont une place. En se rapprochant de Jeunesse et Entreprises, la PEEP a manifesté le souhait de s'engager plus activement au service de la réussite professionnelle des jeunes.

PREMIÈRE Fédération de parents d'élèves créée en 1926, forte de ses associations regroupant 300 000 familles et quelque 5 000 associations affiliées, la Fédération des Parents d'Élèves de l'Enseignement Public (PEEP) agit en s'appuyant sur une mission commune et des valeurs partagées : défendre les intérêts des élèves et des parents sur le terrain.

Reconnue d'utilité publique en 1962, la PEEP est, depuis 1967, présente dans tout le système scolaire, de la maternelle à l'université et dans tous les domaines de l'enseignement.

Son action repose sur des principes qui mettent l'élève au cœur des débats et reconnaissent les parents comme premiers éducateurs de leur enfant. À ce titre, les parents sont aussi l'un des premiers vecteurs de l'image de l'entreprise et du monde du travail auprès des jeunes. Via son organisation régionale, départementale et locale, la Fédération agit et représente les parents au quotidien pendant toute la scolarité des enfants.

MOTION D'ORIENTATION 2006-2007

Chaque année, une motion d'orientation est votée et fixe les priorités de la PEEP. Extraits.

« Nous, parents engagés au sein de la PEEP, voulons une école ouverte sur le monde et qui soit vecteur de réussite pour tous les élèves.

« Nous attendons de l'école qu'elle permette à chaque élève de trouver sa voie d'excellence, de stimuler son désir d'apprendre et de se dépasser pour en faire un citoyen de demain, autonome et responsable. Cela doit la conduire à adapter son organisation pédagogique aux spécificités de chaque élève et à repenser son système d'évaluation.

« L'actualité du printemps 2006 a mis en évidence l'inquiétude des jeunes et de leurs parents vis-à-vis de l'entrée dans le monde du travail. Pour répondre à ces attentes, il est nécessaire que l'école cesse de fonctionner sur elle-même et s'ouvre encore plus au monde du travail. »

AJE ET LA FÉDÉRATION PEEP ACCOMPAGNENT LES JEUNES DANS LEUR PROCESSUS D'ORIENTATION

Afin d'aider les élèves à mieux choisir leur parcours de formation et leur futur métier, la PEEP et AJE ont décidé d'agir ensemble en s'engageant dans une collaboration impliquant leurs réseaux respectifs : associations PEEP et Clubs AJE. Une convention de partenariat a ainsi été signée le 19 janvier dernier entre le Président Yvon Gattaz et Anne Kerkhove, Présidente de la Fédération PEEP.

Ensemble, PEEP et AJE

pourront faire connaître et faire comprendre aux responsables de l'éducation (parents, enseignants, professionnels de l'orientation...) la richesse, la diversité et la dignité des métiers.



Le Président Yvon Gattaz et la Présidente Anne Kerkhove

LES VALEURS DE LA PEEP

• La primauté éducative de la famille

Les parents doivent apporter présence et soutien pour aider leurs enfants à construire leur avenir. En tant que membres actifs de la communauté éducative, les parents PEEP s'engagent à faire respecter les droits de l'enfant.

• L'indépendance et la diversité

Les parents PEEP affirment leur indépendance politique, syndicale et religieuse. Respectueuse, ouverte et tolérante, la Fédération PEEP a su défendre et faire évoluer son statut de première Fédération de parents d'élèves créée, et se revendique aujourd'hui comme porte-parole de toutes les familles.

• La défense de l'école publique

Les parents adhérents agissent pour contribuer au développement d'une école publique fondée sur la tolérance et le respect de chacun. La Fédération est ouverte à l'école de demain.

• Sens de l'écoute et du dialogue

À l'écoute des parents, la Fédération PEEP bâtit l'environnement

de l'enfant et défend l'intérêt des familles par sa capacité au dialogue. Elle recherche l'adhésion et l'appui de ses membres pour mieux les représenter et dynamiser son action. Les parents sont ainsi de réels partenaires des acteurs du système éducatif.

• Force de réflexion et de proposition

Soucieuse des préoccupations des parents, la Fédération PEEP au travers de ses associations locales, départementales et régionales réfléchit et s'engage sur de nombreux thèmes. La PEEP initie des projets pour une école de demain mieux adaptée à l'intérêt des enfants.

En savoir plus : www.peep.asso.fr

Selon la dernière enquête de l'Observatoire PEEP des parents d'élèves (juillet 2006) :

- 84% des parents sont préoccupés à l'idée que leurs enfants risquent d'être confrontés au chômage ;
- 68% des parents ne connaissent pas les dispositifs de découverte professionnelle mis en place cette année en classe de 3^{ème}.

SUR LE TERRAIN

CLUB AJE VAL-DE-MARNE

Le Club AJE 94 a mis en place un stage de trois jours destiné aux enseignants de collège, avec le soutien de l'inspectrice de l'Éducation nationale, M^{me} Zaepfel, directrice du SAIO (Service Académique d'Information et d'Orientation de Créteil) et de M. Pironin, chargé de mission auprès du délégué académique à l'Enseignement technique. L'objectif pour ces enseignants, responsables du module de découverte professionnelle de trois heures, était double : découvrir la vie d'une entreprise mais également conduire une réflexion entre la culture enseignée et la réalité des besoins des entreprises. Ce stage, qui s'est tenu au Club Foch à Vincennes du 15 au 17 janvier, a rassemblé trente participants issus de cinq Collèges.

Le programme s'est articulé ainsi :

- une demi-journée consacrée à la présentation de l'ensemble des acteurs économiques et professionnels existant dans le département où sur le plan régional ;
- une journée et demie prise en charge par des chefs d'entreprise de grandes sociétés, telles que Sanofi-Aventis, Cegelec, Vinci Énergies, SN Espaces Ferroviaires. Les enseignants, par groupes de quatre à cinq personnes, accompagnés d'un coach membre du club, ont ainsi pu découvrir le monde de l'entreprise mais aussi dialoguer, échanger, questionner ;
- une demi-journée de découverte d'une petite ou d'une moyenne entreprise par groupes de deux ou trois enseignants (Amic / Métallerie Marie / Grimaud / Homières et Valadier / Noemi Faber / Tabourin menuiserie / Stic blanchisserie), avec le concours d'Alexandra Berbez, de la Fédération Parisienne de Bâtiment, Marine Delorme, de la Chambre des Métiers du Val de Marne, et Maeva Deutz, de la Chambre Professionnelle de Métallerie et Serrurerie ;
- pour la dernière demi-journée, les enseignants se sont retrouvés à AJE pour une réunion de synthèse.

Les témoignages des groupes ont montré le grand intérêt qu'ils ont trouvé à participer à cette expérience. Gageons que ce type de stages expérimentés pour la première fois dans l'Académie de Créteil se généralise et soit même repris par d'autres académies.

Contact : Michel Oudin – Tél. : 01 48 08 14 24
oudin.michel@hotmail.fr

CORRESPONDANT AJE CÔTE D'OPALE TOUS PARRAINS

Présentation d'AJE à la conférence des Présidents de la Jeune Chambre Economique Française

Le 1^{er} février dernier, Jacques Dessenne, correspondant AJE Côte d'Opale, a présenté AJE devant les 300 présidents des Jeunes Chambres Économiques locales, à l'occasion de la conférence des présidents qui s'est tenue à Valenciennes. Il a notamment rappelé la convention de partenariat signée entre AJE et la Jeune Chambre Économique Française en 2006, incitant les deux réseaux à se rapprocher et à mener des actions ensemble, comme c'est déjà le cas dans plusieurs régions.



Partenariat Auchan - Association Tous Parrains

Le vendredi 16 février, à la salle Boulogne d'Auchan, la Fondation Auchan, associée à l'hypermarché Auchan Côte d'Opale, a remis un chèque au profit de l'association Tous Parrains. Cette aide financière a permis de recruter une nouvelle personne au sein de l'équipe, et de lancer une action auprès des scolaires.

Contact : Jacques Dessenne – Tél. : 06 76 52 85 47
association@tousparrains.com

CLUB AJE CHAMPAGNE-ARDENNE

Vers une connaissance de l'économie régionale

L'AJE Champagne-Ardenne, présidée par Xavier Moreno, met en œuvre l'opération « **L'entreprise, c'est la vie** », avec le concours du Medef Marne, ayant pour objectifs :

- de sensibiliser les élèves à l'économie régionale et à la culture d'entreprise ;
- de découvrir le fonctionnement d'une entreprise.

En effet, trop de jeunes ne connaissent pas ou peu le monde de l'entreprise et son environnement économique. Cette opération s'adresse donc à des lycéens (lycées de Reims : Libergier, Saint-Michel et Arago) de Terminale.

Les thèmes abordés au cours de ces trois sessions de deux heures sont :

- « **Les atouts de l'économie régionale** » (session du 19 février) avec l'intervention de Guy Delabre sur l'attractivité régionale (données macroéconomiques régionales et atouts économiques) et de Bernard Malapel (Sucre Union) sur la Pôle de Compétitivité ;
- « **Naissance et développement d'une entreprise** » (session du 13 mars) avec l'intervention et le témoignage de quatre jeunes créateurs d'entreprise : Éric Wallaert (Primarelle), Grégory Poisay (Facil'en Fil), Christophe Rousseau (Troisième Ligne) et Stéphane Taramini (Première Ligne) ;
- « **L'entreprise, un acteur clé de la société** » (session du 3 avril) avec l'intervention de chefs d'entreprise et de DRH, dont André Maillard, DRH chez Boehringer Ingelheim France.

Contact : Corinne Dahéron-Quénard – Tél. : 03 26 89 58 89
aje.champagne-ardenne@jeunesse-entreprises.com

AJE-IDEES EN SYNERGIE POUR LES JEUNES DU MORBIHAN

Créée en 1996 pour rapprocher les entreprises régionales de l'enseignement supérieur, l'association IDEES (Interface Départementale Entreprises Enseignement Supérieur) a élargi son champ d'action aux relations écoles-entreprises en devenant en 2002 Correspondant AJE du Morbihan.

CRÉÉE EN 1996 sous l'égide de la Chambre de Commerce et d'Industrie et l'Union Patronale du Morbihan, l'association IDEES répondait à un besoin, celui de faciliter les relations entre l'Université de Bretagne sud, qui venait d'être installée, et le monde économique.

IDEES, qui a pour objectif général de développer l'esprit d'entreprise chez les jeunes, a réussi à fédérer l'ensemble des forces économiques (Chambres de Métiers et

d'Agriculture, Union Professionnelle Artisanale, CJD) concernées par les rapports enseignement-entreprises.

Les stages-étudiants constituent l'action phare d'IDEES. Celle-ci concerne les stages obligatoires en entreprise des établissements de formation supérieure. Près de 2000 entreprises de l'Ouest proposent aujourd'hui des stages à 12000 étudiants-demandeurs sur le site stages.ouest.com, créé en 2004, en partenariat avec le journal Ouest-France, par l'association Stages Ouest, émanation d'IDEES, des Chambres Régionales de Commerce et d'Industrie de Bretagne, Basse-Normandie, Pays de la Loire de l'Union Interprofessionnelle de Bretagne et du MEDEF Pays de la Loire.

En 2002, IDEES devient Correspondante AJE du Morbihan afin de bénéficier **« d'un apport d'expertise, après avoir vu ce que faisait AJE dans le département voisin du Finistère, et d'échanges d'expériences avec les autres AJE »**, indique Dominique Le Brigand, secrétaire du bureau d'IDEES et Correspondant AJE.

« Les relations avec l'Enseignement sont faciles. Le Morbihan est un département très consensuel ; le Secondaire se partage à égalité entre Public et Privé... et nous avons de plus en plus de demandes des enseignants, mais aussi des entreprises. On est maintenant dans une logique "gagnant-gagnant" », constate Dominique Le Brigand.

En 2007, **« les chefs d'entreprise du Morbihan doivent séduire les jeunes et leur communiquer l'esprit d'entreprendre en vue de réussir les recrutements qu'ils ont à faire... Aujourd'hui, notre action se concentre sur les bassins de l'emploi de Lorient et Vannes ; nous voulons l'élargir à ceux de Pontivy, Auray et Ploërmel »**, souligne Dominique le Brigand.

« Favoriser rencontres et échanges »

GILLES AUVRAY, 58 ans, né sur l'Île-aux-Moines (Morbihan), est président d'IDEES, correspondant AJE du Morbihan.

Il est également le directeur général honoraire de la Caisse régionale du Crédit Agricole du Morbihan, président de l'IUT de Vannes, administrateur de l'Université de Bretagne sud et président du salon floral « Vannes côté jardin ».

Après ses études – licence et doctorat en Droit, certificat d'études politiques et École nationale des Impôts – Gilles Auvray a poursuivi une carrière dans l'administration fiscale avant d'entrer en 1982 au Crédit Agricole.

Amateur de voile et de pêche en mer, de jardinage, de cinéma et d'accordéon, Gilles Auvray a toujours eu la passion de l'enseignement et pense que la méconnaissance réciproque entreprises-enseignants doit être surmontée pour un bénéfice mutuel.

« AJE avec IDEES doit être cette interface, ce véhicule qui facilite, favorise, accompagne les échanges, les rencontres entre entreprises et monde de l'Éducation et entre enseignements public et privé, participe à la formation des professeurs et qui permet en plus de manifester de la considération aux enseignants comme aux élèves. »



CLUB AJE DU MORBIHAN – IDEES

507, rue Ange-Gabriel, ZI Lann Sévelin
56850 CAUDAN

Tél. : 09 97 89 20 20 / Fax : 02 97 89 20 21

e-mail : isabelle.boutserin@udem.fr

Président : Gilles AUVRAY

Secrétaire d'IDEES et correspondant AJE :

Dominique Le BRIGAND

Chargée des relations École-Entreprise :

Isabelle BOUTSERIN

DES RÉALISATIONS DE 2006 AUX PROJETS DE 2007

L'année 2006 s'est caractérisée par le succès des actions traditionnelles d'information des élèves comme de celles d'information et de formation des enseignants. Ce succès et les demandes particulières des enseignants ont conduit pour 2007 à en renforcer certaines, et à en créer de nouvelles.

LA SEMAINE ÉCOLE-ENTREPRISE DE 2006

Cette opération d'information, qui s'est déroulée en novembre, a eu une fois encore un franc succès dans le département du Morbihan. Quatre-vingt-huit responsables d'entreprise sont intervenus dans vingt-six établissements scolaires (lycées et collèges) ; ils ont diffusé une information sur l'entreprise à 2060 élèves. Pour la première fois, cette opération avait été étendue aux entreprises artisanales et agricoles.

Initiatives

« *Se rassembler pour agir* »

Pierrick DANO,

P-DG de la société Spoda, co-fondateur et ancien président d'IDEES



« *La démarche et l'expérience d'AJE sont apparues comme le complément naturel d'IDEES pour toucher les enseignants du Secondaire. Grâce à cette synergie, les mondes de l'entreprise et de l'éducation, se connaissent, s'interpénètrent, échangent et travaillent ensemble dans le département.*

IDEES, aujourd'hui interlocuteur privilégié du président de l'Université de Basse Bretagne, poursuit sa démarche de se rassembler pour agir. »

Ces chiffres, qui se sont stabilisés ces dernières années, indiquent qu'un plafond a été atteint. Cependant, on note que les élèves de lycées sont peu représentés dans l'effectif des participants. Une proposition est actuellement à l'étude pour donner une information sur les métiers et les entreprises aux élèves des lycées, notamment en seconde.

LES MERCREDIS DE L'ENTREPRISE

Deux visites ont eu lieu ces derniers mois. La première en décembre à la SACER, à Vannes, avait pour thème « la gestion du développement durable dans les TP ». La visite d'un chantier a permis aux proviseurs et enseignants de constater que certains postes étaient parfaitement adaptés aux femmes, contrairement aux idées reçues.

La seconde s'est tenue en février à la DCN (ex-Direction des Constructions Navales) à Lorient. Un groupe de vingt personnes – capacité maximale autorisée en dépit d'une demande supérieure – a écouté puis débattu avec le DRH de la DCN, Pierre Montfort, sur « Comment évoluer dans un monde concurrentiel ». Les directeurs d'établissement et les enseignants présents ont été très satisfaits de cette rencontre et de la qualité du débat.

Pour l'année 2007-2008, un calendrier de six visites est prévu; certaines auront lieu dans une exploitation agricole et chez des artisans. Ce calendrier figurera sur le site Internet de l'Inspection d'Académie.

LES STAGES D'ENSEIGNANTS EN ENTREPRISE

En 2006, onze enseignants ont effectué un stage de 15 jours dans une entreprise du Morbihan. En 2007, ce sont dix professeurs qui effectuent leur stage entre janvier et avril.

INNOVATION 2007, UN PARCOURS

D'AUTO-FORMATION POUR ENSEIGNANTS DE STG

Les professeurs de STG (Sciences et Technologies de Gestion) doivent désormais enseigner le management. En réponse à la demande, un premier groupe de dix enseignants d'établissements publics et privés a été constitué. À travers une journée passée dans deux entreprises, ces enseignants approfondiront les modules « Stratégie et Décision » et « Motivations et Démotivations des salariés ». Le président Gilles Auvray animera les sessions précédant la visite des entreprises et l'étude de cas. Cette action sera ensuite démultipliée vers d'autres enseignants.

Initiatives

« *Optimiser offres et demandes de compétences* »

Christian TALGORN,

maître de conférence à l'Université de Bretagne sud, directeur de l'IUP Comptabilité-Finance et directeur du Campus des Métiers.



« *Depuis un peu plus d'un an, nous avons lancé le Campus des Métiers destiné à faciliter les convergences entre le monde des professionnels, celui de la formation et celui de la recherche. Pour cela, nous nous appuyons sur IDEES qui assure l'interface du côté des professionnels. Cet engagement permet d'optimiser la relation entre les besoins des entreprises et les compétences de l'Université et de ses étudiants. La plupart des stages longs deviennent des pré-embauches. Cette structure est à la fois une innovation dans l'université française et un test national.* »

RÉCEPTION DES MAJORS DES CAP ET BEP

Le 7 décembre 2006, l'Hôtel du Département, à Vannes, a accueilli une réception, donnée avec le parrainage du Conseil général, en l'honneur des Majors, dans le prolongement d'une action initiée par le Club AJE Finistère. Cinquante-six des 106 lauréats de 2006 étaient présents, entourés de leur famille et de chefs d'entreprise qui ont apprécié cette initiative, « élément de motivation et de satisfaction pour les élèves et les proviseurs des établissements concernés », commente Isabelle Boutserin.

RELAIS DÉCOUVERTE PROFESSIONNELLE 3 HEURES

Isabelle Boutserin travaille actuellement avec deux professeurs, de Vannes et de Lorient, à la mise en œuvre de l'option DP3 choisies par leurs élèves de 3^{ème}, soit trois heures hebdomadaires consacrées à la découverte des métiers, du milieu professionnel et de l'environnement économique et social. Il semble cependant que les enseignants de classes de 3^{ème} du département n'ont pas tous été informés de la mise en place de ce relais.

Le retour des élèves et des enseignants des classes est excellent; ils ont pu se rendre chez Michelin à Vannes et à la DCN à Lorient. Des rencontres avec EDF sont en préparation.

« *Quant aux entreprises, celles-ci sont heureuses de rencontrer des enfants qui apprennent à connaître l'entreprise dès le collège* », note Isabelle Boutserin.

VISITES D'ÉLÈVES EN ENTREPRISE

Une visite de l'entreprise Michelin est prévue pour deux classes de première STG du lycée Charles-de-Gaulle, à Vannes.

SUITES DE LA VISITE D'YVON GATTAZ

La visite du Président Gattaz, à la fin novembre 2006, à l'IUT de Vannes (voir journal d'AJE n° 37), a remporté un grand succès et suscité un vif intérêt auprès de l'Université de Bretagne sud. Elle pourrait se poursuivre par l'organisation d'une « Journée Grand Patron » deux à trois fois par an, au sein de l'université, en partenariat avec le Correspondant AJE du Morbihan. ■

Le Coefficient d'Activité des Jeunes « CAJ 40 » – 2^e Semestre 2006

REBOND DE L'EMPLOI DES JEUNES

BEAU sursaut de l'apport des jeunes à l'emploi dans les entreprises : l'indice CAJ 40 s'établit pour le 2^e semestre de 2006 à 1,1, ce qui représente une création nette de l'ordre de 165 000 nouveaux emplois de jeunes. Et ce, principalement en CDI : environ 120 000, contre seulement 45 000 en CDD.

1,1 % DES CRÉATIONS

Cela signifie que les jeunes induisent une création d'emplois au cours du 2^e semestre dernier de 1,1% du total des effectifs des entreprises. Si l'on remonte à deux ans en arrière, du 2^e semestre 2004 au 1^{er} semestre 2006, période de résultats plus moyens, la création d'emplois de jeunes n'a été que de moitié (0,6% en moyenne) :

- 2^e semestre 2004 : 0,4%
- 1^{er} semestre 2005 : 0,7%
- 2^e semestre 2005 : 0,6%
- 1^{er} semestre 2006 : 0,6%

L'INDICATEUR CAJ 40

L'indicateur CAJ 40 mesure chaque semestre les créations d'emploi de jeunes de moins de 26 ans dans les entreprises. Il est calculé à partir des flux d'entrées et de sorties du semestre écoulé, communiqués par un échantillon d'entreprises correspondantes de l'AJE.

Les créations sont exprimées en valeur relative par rapport à l'effectif total des entreprises de l'échantillon. L'indicateur principal s'exprime par la formule : $I = (Ej - Sj) / ET$ dans laquelle Ej est le nombre d'entrées de jeunes observé pendant le semestre, Sj le nombre de sorties de jeunes et ET l'effectif total. L'indicateur de tendance porte sur le semestre à venir. Il exprime le sentiment des chefs d'entreprises sur le niveau futur des embauches de jeunes. Il est exprimé en solde d'opinions positives.

Emploi (évolution des effectifs totaux en %)	2005		2006	
	2 ^e semestre	1 ^{er} semestre	1 ^{er} semestre	2 ^e semestre
Tous âges	-0,4%	-0,2%	-0,2%	-0,5%
dont moins de 26 ans	+0,6%	+0,6%	+0,6%	+1,1%
dont plus de 25 ans	-1,0%	-0,8%	-0,8%	-1,6%

Emploi au cours du 2 ^e semestre 2006 (évolution des effectifs totaux en %)	toutes catégories	CDD	CDI
Tous âges	-0,5%	-1,1%	+0,6%
dont moins de 26 ans	+1,1%	+0,8%	+0,3%
dont plus de 25 ans	-1,6%	-1,9%	+0,3%

En 2000, la moyenne s'établissait à 1,3%. On retrouve aujourd'hui des résultats proches de cette époque.

Cependant, la conjoncture globale de l'emploi s'avère toujours déprimée, un peu plus que lors des semestres précédents, avec une baisse de 0,5%.

Les jeunes bénéficient de l'accélération de la baisse des effectifs des plus de 25 ans, probablement due à une amplification des départs à la retraite.

CDD CONTRE CDI ?

D'ailleurs, la baisse des effectifs bénéficiaires de CDI parmi les plus de 25 ans s'accélère, atteignant 1,9%. Elle était de 0,9% au 1^{er} semestre 2006, et, pour le semestre correspondant de l'année précédente, de 1,6% au 2^e semestre 2005.

En revanche, les salariés de plus de 25 ans en CDD voient toujours leur

nombre s'accroître : +0,3% des effectifs globaux (+0,2% au 1^{er} semestre 2006 et +0,5% au 2^e semestre 2005). Le volume des départs à la retraite profite aux jeunes, mais aussi aux moins jeunes, dont le premier emploi peut commencer par une embauche en CDD sans pour autant signifier une volonté de précarisation.

En effet, la croissance de l'emploi des jeunes fait preuve d'un phénomène inverse : sur l'augmentation de 1,1%, seul 0,3 point est dû à des CDD contre 0,8 point à des CDI. Le nombre élevé de jeunes entrants dans l'entreprise en CDD au 2^e semestre, mais aussi de sortants, s'explique probablement par des « jobs » d'été ou par des embauches de saisonniers.

D'une façon générale, il est à constater que les jeunes recrutés pour un emploi permanent l'ont été davantage en CDI qu'en CDD. ■

