

# Jeunesse & **ENTREPRISES**

Le journal de l'Association Jeunesse et Entreprises

## DOSSIER



### **ENQUÊTE AJE 2008 MÉTIERS PORTEURS D'EMPLOI**



#### **RÉSEAU**

pp. 5-6

#### **Club AJE 93**

**Agir en solidarité  
pour la réussite  
des jeunes**

#### **PARTENAIRES**

p. 16

#### **Point.P**

**Des parcours  
d'intégration  
adaptés**

#### **FOCUS ENTREPRISE**

pp. 18-19

#### **Atos Origin**

**Une image positive  
de l'informatique**



**Numéro 44** • 4<sup>e</sup> trimestre 2008 - ISSN 1769 - 4698

[www.jeunesse-entreprises.com](http://www.jeunesse-entreprises.com)

# CONCORDANCE

**N**OTRE COLLOQUE annuel AJE aura lieu le 20 octobre à l'Espace Reuilly, dans le XII<sup>e</sup> arrondissement de Paris, en présence du ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, M. Xavier Bertrand. C'est un événement attendu dans les milieux politiques, chez les enseignants, les parents d'élèves et, bien entendu, chez tous les jeunes : lycéens et étudiants.



C'est pour eux que Jeunesse et Entreprises a lancé depuis des mois une enquête sur les « métiers porteurs d'emploi », objet même du Colloque, car il est essentiel que nos jeunes connaissent mieux ces catégories de métiers, et les apprécient suffisamment pour les rechercher, les étudier et les atteindre.

On s'en doute, la concordance entre ces métiers porteurs, leur connaissance par les jeunes et leur adoption finale sont loin d'être acquises. On constate en effet que nos jeunes connaissent assez bien ces métiers d'avenir, qu'ils les jugent même « offreurs de débouchés », mais leurs inclinations reprennent le dessus lorsqu'ils doivent choisir leur voie, et il reste difficile de leur faire adopter ce type de métiers. Obstination juvénile ? Prévention familiale ? Peut-être tout simplement le manque d'informations persuasives. Il est certain que nos entreprises qui vendent si efficacement aux clients leurs produits et leurs services, font peu d'efforts pour faire connaître les métiers qu'elles utilisent, au prétexte que ces métiers sont très nombreux. Même si cet argument est valable, il faudra que nos entreprises améliorent l'information des jeunes pour mieux leur expliquer les charmes et les atouts des métiers de demain, qu'ils ignorent parfois totalement.

Sans reprendre la statistique effarante des 800 élèves de socio-psycho à Nanterre en 1968 pour 50 emplois probables avec création presque certaine de 750 chômeurs en fin de cycle, on peut déplorer aujourd'hui cette désadaptation entre formations et métiers. La coïncidence parfaite relèverait du miracle, certes. Mais, une meilleure information pousserait certainement nos jeunes vers nos métiers d'avenir. Leur avenir, précisément, en dépend.

**Yvon GATTAZ**  
Président

## SOMMAIRE

### RÉSEAU

- Sur le Terrain p.3
- Club AJE de Seine-Saint-Denis :  
« Agir en solidarité pour la réussite des jeunes » p.5
- AJE près de chez vous p.20

### DOSSIER

- Enquête AJE « Métiers porteurs d'emploi » p.7

### OUTILS

- Professions libérales - Métiers porteurs d'emploi - L'entreprise expliquée aux ados p.13

### ANALYSES

- CAJ 40 du 1<sup>er</sup> semestre 2008 :  
« L'emploi des jeunes se maintient à un bon niveau » p.14

### GRAND ANGLE

- Challenges AJE 2009 p.15
- Création d'entreprises de croissance p.15

### PARTENAIRES

- Groupe Point.P : Des parcours d'intégration adaptés p.16
- DCNS : Les Filières du Talent p.17

### FOCUS ENTREPRISE

- Atos Origin :  
« Une image positive de l'informatique » p.18

Le Journal de l'Association **JEUNESSE & ENTREPRISES**

4, rue Léo-Delibes, 75116 PARIS / Tél. : 01 47 55 08 40 / Fax : 01 47 55 64 11 / [aje@jeunesse-entreprises.com](mailto:aje@jeunesse-entreprises.com)

Comité de rédaction : Sabine de BEAULIEU, Charlotte CLOG, Marcel SZWARC, Danielle JACQUES.

Directeur de la publication : Yvon GATTAZ • Coordination : Charlotte CLOG • Conception et réalisation : PC PRESSE • Imprimeur : Maury Imprimeur



## 2008-2009 : LES CLUBS AJE TRÈS INVESTIS SUR LE TERRAIN

### CORRESPONDANT AJE MORBIHAN : SEMAINE ÉCOLE-ENTREPRISE 2008

Tout en se situant dans la continuité des actions conduites lors des précédentes éditions :

- rencontres entre responsables éducatifs et professionnels (petits-déjeuners, réunions-débat...)
- interventions de professionnels en milieu scolaire (intervention orale, forum, intervention en langues étrangères)
- visites d'entreprises ou de sites
- accueil d'enseignants en stage en entreprise

LA SEE 2008 dans le Morbihan mettra l'accent sur la valorisation des coopérations existantes qui impliqueront l'ensemble de nos partenaires.

**Contact :** Isabelle Boutserin - Tél. : 02 97 89 20 20  
e-mail : [isabelle.boutserin@udem.fr](mailto:isabelle.boutserin@udem.fr)

### CLUB AJE FINISTÈRE : PARTENARIATS ENTREPRISES

#### ENTREPRISE ACCUEILLE

**F**AVORISER LE LIEN école – entreprise par une plus grande ouverture sur l'économie locale, une meilleure connaissance du tissu économique de la Cornouaille et des entreprises : tels sont les objectifs de « L'Entreprise Accueille », dans une optique de préparation des élèves à l'orientation et à l'insertion. En pratique, ce sont les classes qui viennent à la rencontre des Entreprises, visitent les sites et s'imprègnent des différentes filières d'activité.

En 2008, 24 classes, soit environ 700 lycéens, ont participé à cette action. En 2009, nous voulons étendre cette action en Cornouaille pour tous les établissements. Nous comptons sur environ 2500 jeunes.

#### UN PARENT - UN MÉTIER

**P**ERMETTRE À UN ENFANT de découvrir le métier de l'un de ses parents, première représentation de la vie professionnelle et des métiers.

Depuis la création de l'opération, une cinquantaine d'entreprises ont accueilli plus de 600 enfants de leurs salariés. Projet 2009 : filmer cette action avec une section vidéo d'une école, afin de présenter un petit film sur le site, lors de réunions...

#### SEMAINE ÉCOLE – ENTREPRISE

**A**CTION MENÉE en partenariat avec l'UIPF-Medef : des chefs d'entreprise témoignent dans les classes. Projet 2009 : ouverture sur les universités : semaine École-Université

**Contact :** Élisabeth Besombes - Tél. : 02 98 10 26 83  
e-mail : [contact@aje29.fr](mailto:contact@aje29.fr)

### CORRESPONDANT AJE CÔTE D'OPALE : PARRAINAGE POUR L'ORIENTATION

**L'**ASSOCIATION Tous Parrains propose depuis 2005 des accompagnements pour les classes de 3<sup>ème</sup>, au travers de cinq collèges (cinq nouveaux en prévision pour la rentrée 2008-2009) avec le soutien de l'Udapel 62, le Centre d'information et d'orientation, et les parrains et marraines de l'association. Le principe est de proposer une rencontre entre un parrain et un jeune de 3<sup>ème</sup> sur un métier spécifique afin d'entreprendre et de valider leur choix d'orientation pour la réussite de leur futur projet professionnel. Le but est de mener une action en amont de la problématique de l'emploi et de proposer une action de mobilisation générale pour permettre aux jeunes d'envisager leur projet professionnel dès le plus jeune âge.

**Contact :** Jacques Dessenne - Nathalie Gratepanche  
Tél. : 03 21 99 62 00  
e-mail : [association@tousparrains.com](mailto:association@tousparrains.com)  
site : [www.tousparrains.com](http://www.tousparrains.com)

### CLUB AJE LORRAINE : MINI-ENTREPRENEURS

**L'**ACADÉMIE DE Nancy-Metz soutient les actions d'AJE et s'engage à favoriser la création de mini-entreprises avec le Medef et l'association Entreprendre pour Apprendre. C'est dans ce cadre qu'AJE, avec ses partenaires, va engager de nouveaux établissements dans cette belle aventure. Sur l'année scolaire 2007-2008, cinq établissements de l'académie ont participé à cette démarche, dont deux sont allés concourir au niveau national. L'académie de Nancy-Metz souhaite entraîner une dizaine d'établissements au cours de cette année scolaire.

**Contact :** Bernard Buffard - Marie-Laure Bour  
Tél : 03.87.92.49.27 - e-mail : [contact@aje-lorraine.fr](mailto:contact@aje-lorraine.fr)

### CORRESPONDANT AJE MAINE ET LOIRE : FORMATION DES ENSEIGNANTS

**D**eux projets d'intervention sont prévus à Angers : l'un à l'Institut de Formation de l'Université Catholique de l'Ouest aux Métiers de l'Enseignement, pour les étudiants qui se destinent à l'enseignement dans le privé, l'autre à l'Université Catholique de l'Ouest : intervention de chefs d'entreprise pour expliquer l'entreprise à des étudiants de 1<sup>ère</sup> année de licence à Master 2, dans huit filières d'enseignement. Ce projet fera prochainement l'objet d'une convention cadre.

Les deux projets vont être planifiés au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2008, pour des interventions à partir de janvier 2009.

**Contact :** Auguste Cottineau – Tél. : 02 41 49 10 00  
e-mail : [auguste.cottineau@orange.fr](mailto:auguste.cottineau@orange.fr)

## CLUB AJE APREEV VAR - UN LYCÉEN, UNE ENTREPRISE : LE TANDEM DU FUTUR

### SEMAINE ÉCOLE – ENTREPRISE 2008 – PROGRAMMATION

- **Jeudi 13 novembre - lancement de la semaine École – Entreprise** : conférence de presse à 15h.
- **Mardi 18 novembre - opération «Un lycéen – une entreprise, le tandem du futur»** : des chefs d'entreprise à la rencontre des lycéens.

#### Réunion de l'Équipe de Pilotage à 18h

##### OBJECTIFS DE L'ACTION

Interventions de professionnels et chefs d'entreprise en trinôme dans les classes de première et de terminale de tous les lycées du Var, durant deux heures de cours. Témoignages et échanges autour du monde du travail et de l'entreprise.

Présentation de ce qu'est une entreprise, ses atouts et ses contraintes, ses espoirs. Parcours personnel des intervenants (études, premières expériences professionnelles) et rôle de responsable de l'entreprise.

À l'issue de ces réunions, déjeuner-bilan éventuel des chefs d'entreprises au sein des lycées, en compagnie de l'équipe de direction.

##### PUBLIC CIBLÉ

Classes de première et de terminale.

#### Lancement Officiel de la Campagne 2008-2009 (de 19h30 à 22h30)

##### PUBLIC CIBLÉ

Tous les lycées publics et privés sous contrat (15 établissements); les réseaux de professionnels intervenants (Rotary, CJD, UPV). Invitation de la presse.

- **Mercredi 19 novembre - lancement officiel du site Internet «Mallettes virtuelles», mallettes informatives sur monde économique et les métiers.**

##### OBJECTIFS

Mettre à la disposition des enseignants et des équipes éducatives un support qui compilerait les outils et supports existant concernant le monde de l'entreprise et les secteurs en tension...

Mobiliser et fédérer les grands acteurs économiques et grandes branches professionnelles autour de ce projet.

##### DÉROULEMENT

Dans le prolongement de la SEE précédente (remise d'un jeu de mallettes aux 83 collèges publics et privés sous contrat dans le Var), présentation du bilan de la première année d'expérimentation des Mallettes «papier» dans les établissements lancement officiel du site «Mallettes».

Intervention des représentants économiques ayant appuyé la réalisation des mallettes (chambres consulaires, unions professionnelles, fédérations...) et l'enrichissement des documents pour la version «virtuelle».

##### PUBLIC CIBLÉ

Manifestation regroupant d'une part les principaux des collèges et proviseurs du Var, dont ceux des lycées professionnels; d'autre part, les représentants des acteurs économiques impliqués dans la construction de cet outil. Invitation de la presse.

- **Jeudi 20 novembre : «Lycées des métiers» - Table ronde «Partenariats» à 17h45, suivie d'une cérémonie de labellisation des 7 lycées des Métiers varois à 18h45.**

##### OBJECTIFS

Illustrer les partenariats conduits ou à venir des lycées des métiers avec les entreprises, repérer les attentes, de part et d'autre, dans ce domaine.

##### PUBLIC CIBLÉ

Manifestation regroupant d'une part les chefs d'établissement des lycées; d'autre part, les représentants des acteurs économiques en vue de favoriser les partenariats futurs.

**Contact** : Noëlle Sémadeni / France Ogier – Tél. : 04 94 93 03 05  
e-mail : [mail@aje-apreev.com](mailto:mail@aje-apreev.com)

## CLUB AJE VENDÉE : LES VOIES DE L'APPRENTISSAGE

**E**N PARTENARIAT avec l'Inspection académique de Vendée, le MEDEF Vendée et les associations de parents d'élèves (UDAPEL-FCPE-PEEP), AJE Vendée organisera des rencontres à travers la Vendée de novembre 2008 à novembre 2009 afin de réfléchir sur l'apprentissage. Les réunions auront lieu dans six collèges et rassembleront les parents, les collégiens (un ou deux par collège), les professeurs et responsables d'établissements et des chefs d'entreprise.

Selon Jean-Paul Gréaud, délégué du Club AJE Vendée, « *Il nous paraît important de connaître réellement quelle signification et quelle représentation du mot alternance se font les collégiens, les parents, les professeurs et les chefs d'entreprise.*

*Nous attendons que des idées intéressantes naissent de ces réflexions sur ce thème de l'alternance.*

*Il nous paraît enfin important que l'avenir professionnel de nos jeunes vendéens ne soit pas confié aux seules volontés des décideurs politiques.*

*L'ensemble des réflexions et des propositions concernant l'alternance en Vendée sera consigné dans un « livre blanc » qui sera remis à la fin de 2009 ou au début de 2010 aux acteurs politiques, économiques, éducatifs et sociaux du département.*

*Ce document pourra servir de référence à tous ceux qui, en Vendée, œuvrent continuellement ou épisodiquement pour l'avenir des jeunes. »*

**Contact** : Jean-Paul Gréaud – Tél. : 02 51 05 53 93  
e-mail : [ajevendee@aje.asso.fr](mailto:ajevendee@aje.asso.fr)

## CLUB AJE DE SEINE-SAINT-DENIS AGIR EN SOLIDARITÉ POUR LA RÉUSSITE DES JEUNES

Le Club Jeunesse Entreprises de Seine-Saint-Denis a été l'un des premiers clubs du réseau AJE. Aujourd'hui établi dans le Centre d'Affaires Europe de la Maison de l'Entreprise et de l'Emploi, à Aulnay-sous-Bois, le Club AJE 93 dispose d'un environnement favorable pour établir et développer les liens entre le monde de l'Éducation et les entreprises, afin que les jeunes s'orientent vers la filière professionnelle de leur choix.

**C**RÉÉ EN 1993 par Alain Lombard, P-DG d'une petite entreprise, le Club AJE 93 a été dirigé successivement par Hervé Poirier, principal de collège, Jérôme Kohn, de la chambre des Métiers et de l'Artisanat de Seine-Saint-Denis et, depuis 2007, par le Dr Michel Guerbet, président d'honneur des Laboratoires Guerbet.

Depuis deux ans, dans le cadre des programmes de Découverte Professionnelle de 3 heures et 6 heures (DP3 et DP6), le Club AJE 93 a développé plus particulièrement des actions vers les collèges pour la découverte des métiers et une meilleure connaissance de l'Entreprise. À la demande de l'Inspecteur d'Académie et de Madame le préfet, déléguée pour l'égalité des chances, une attention toute particulière est portée aux établissements scolaires des quartiers défavorisés.

### ACTIONS ET POSITIONNEMENT DU CLUB

Après une période de recherche du meilleur positionnement, le Club de Seine-Saint-Denis porte ses actions sur deux niveaux.

Directement : auprès des établissements scolaires, en direction des collégiens et lycéens par des présentations de l'entreprise, du parcours professionnel ou du savoir-être et en direction des professeurs par l'organisation de visites d'entreprises.

Indirectement : en participant aux diverses manifestations auprès des représentants de l'Éducation nationale, des chambres consulaires et des entreprises, voire avec les municipalités (services économiques ou direction de la jeunesse).



*Patrick Toulmet, président de la chambre des Métiers et de l'Artisanat de Seine-Saint-Denis.*

En fin d'année scolaire, à l'occasion de l'Assemblée générale du Club, une « rencontre Jeunesse et Entreprises » permet de faire connaître les initiatives locales des établissements scolaires à un large public. Les divers acteurs, jeunes et professeurs, témoignent de leur expérience.

Le 20 mai dernier, « la rencontre Jeunesse et Entreprises » a été accueillie par la chambre des Métiers et de l'Artisanat de Seine-Saint-Denis, et a mobilisé plus de 80 personnes.

### LE FORUM DES MÉTIERS PORTEURS

Depuis six ans, l'Inspection académique de Seine-Saint-Denis organise avec le soutien du Conseil général et divers partenaires, dont le Club AJE 93, des rencontres entre des professionnels, entreprises, enseignants de découvertes sur des sites de formation pour découvrir des champs professionnels. Cette année, du 11 au 15 février dans 10 lycées professionnels, plus de 4 000 jeunes ont été accueillis, collégiens de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>, lycéens de seconde mais aussi des jeunes déscolarisés, présentés par les missions locales. Les filières professionnelles représentées sont en rapport avec les



*De gauche à droite, Michel Guerbet, Maurice Bruni et Sabine de Beaulieu avec la cellule entreprise du lycée Georges-Brassens de Villepinte, et les professeurs responsables, M. Krouna et S. Mahiout.*

### CLUB AJE DE SEINE-SAINT-DENIS

**Club AJE de Seine-Saint-Denis**

**Centre d'Affaires Europe • 135, rue Jacques-Duclos  
93600 Aulnay-sous-Bois**

**e-mail :** maurice.bruni@wanadoo.fr

**tél :** 06 12 29 44 11 - **fax :** 01 48 60 39 33

**Président :** Dr Michel Guerbet

**Vice-président :** Édouard de Penguilly, chef d'entreprise.

**Trésorier :** Christian Dejoie, expert comptable, commissaire aux comptes.

**Délégué général :** Maurice Bruni.

**Membres du bureau chargés de mission :** Entreprises : Patrick Mullier; Éducation nationale : Jacques Boyadjian; Communication : Jean-Claude Moreau.



Des élèves du lycée Delacroix lors de la rencontre Jeunesse et Entreprises du 20 mai dernier.

demandes d'emploi de la région parisienne : vente, construction et habitat, constructions métalliques, automobile, transport, mais aussi audiovisuel, mode et arts, horticulture et paysage... **«L'année prochaine, comme le soulignait Madame Suzette Prestaux (IEN), un effort sera demandé pour renforcer la participation des entreprises et l'aide aux enseignants à la préparation du Forum. Le Forum des Métiers Porteurs et les Rencontres de l'Apprentissage et de l'Alternance organisés par les Chambres Consulaires, sont les plus importantes manifestations pour l'orientation des jeunes.»**

## INFORMER LES JEUNES SUR LE SAVOIR-ÊTRE EN ENTREPRISE

À la demande des professeurs et de l'Inspection académique, le Club AJE 93 s'est engagé depuis deux ans à présenter aux collégiens de l'option DP3 présentation de l'entreprise, deux thèmes de débat : le savoir-être en entreprise et le parcours professionnel.

Deux éléments trop souvent absents de la présentation des métiers, masquée par l'obtention de diplômes, qui ne reste qu'une étape dans la formation professionnelle d'un jeune.

**«L'information sur le savoir-être en entreprise est indispensable pour la préparation du stage découverte afin de comprendre les exigences professionnelles (tenue vestimentaire, horaires, politesse...) À l'aide de moyens vidéos, nous montrons les possibilités de bien réussir sa première intégration dans l'entreprise par la connaissance et la mise en application des règles élémentaires de comportement adaptées à l'entreprise, qui passent par la recherche d'informations sur l'entreprise, l'entretien d'embauche, la connaissance de soi et l'attente de l'employeur.»**



Christiane Barret, préfet à l'égalité des chances en Seine-St-Denis.

**«Pour la grande majorité des jeunes sortant du système scolaire, diplômés ou non, les possibilités de formation dans l'entreprise ne sont pas connues et rarement envisagées. Il est très important de montrer les possibilités de progression dans une profession surtout aux**

**jeunes qui sont, ou pensent être, en position d'échec. La description de parcours professionnels est un des moyens de les faire rebondir vers un avenir ouvert sur des activités motivantes. Aussi, à partir d'éléments concrets, comme les niveaux de salaires, les promotions, le temps de travail, la durée de la vie professionnelle et son prolongement vers la retraite, nous montrons à l'aide de vidéos tout l'intérêt de consacrer une partie de son temps à sa propre formation.»**

**Michel Guerbet, docteur en médecine, président d'honneur des Laboratoires Guerbet, président du Club AJE 93.**

**« ESPRIT D'ENTREPRISE ET FORMATION SONT INDISPENSABLES AU DÉVELOPPEMENT DES HOMMES ET AUX PROGRÈS ! »**

*«Le souci d'entreprendre pour participer à la création du monde et aux progrès a toujours été l'une de mes principales motivations, depuis mes années de scoutisme et ma décision dès l'âge de neuf ou dix ans d'être médecin. Plus tard, les formations au CJP (Centre des Jeunes Patrons) puis au CPA (Centre de Perfectionnement aux Affaires de la CCIP), m'ont incité à en faire profiter mes collaborateurs pour favoriser au mieux le développement de notre entreprise. Mais l'attitude négative de l'environnement vis-à-vis de l'entreprise en général, la méconnaissance des mécanismes socio-économiques élémentaires par les institutions publiques (Éducation nationale) ou religieuses m'ont amené à consacrer du temps hors de l'entreprise, au CNPF, au CFPC (actuellement EDC), puis à la CCIP et enfin au Club AJE de la Seine-Saint-Denis, dirigé magistralement par Maurice Bruni.*

*Le président Gattaz a su motiver nombre de dirigeants et d'enseignants à participer activement à une meilleure connaissance de l'entreprise et de son rôle pour le développement individuel et collectif par la création et le développement des Clubs «Jeunesse et Entreprises». Le Club du 93 s'est attaché en priorité à faire connaître l'entreprise aux professeurs et élèves des classes de 3<sup>ème</sup> et secondes des lycées et collèges. La demande est aujourd'hui considérable. Le Club doit donc poursuivre son action et renforcer ses moyens en recrutant davantage de jeunes retraités des entreprises et de l'enseignement.»*

**jeunes qui sont, ou pensent être, en position d'échec. La description de parcours professionnels est un des moyens de les faire rebondir vers un avenir ouvert sur des activités motivantes. Aussi, à partir d'éléments concrets, comme les niveaux de salaires, les promotions, le temps de travail, la durée de la vie professionnelle et son prolongement vers la retraite, nous montrons à l'aide de vidéos tout l'intérêt de consacrer une partie de son temps à sa propre formation.»**

## DES PROFS EN ENTREPRISE

**«Suite à la demande de professeurs, lors d'une réunion avec l'Inspection académique, nous avons organisé deux visites d'entreprises destinées aux professeurs principaux de collège ou chargés de l'option DP3 : une grande entreprise du bâtiment, Bouygues, avec présentation du groupe par Julie Gerbon (Direction des ressources humaines) et visite d'un chantier de reconstruction d'une caserne de pompiers à Paris (24 enseignants). Et une grande entreprise de haute technologie : EADS - usine Eurocopter La Courneuve (fabrication des pales d'hélicoptères) dirigée par Jean-Luc Anneix (DRH Jean-Yves Mathonnet) qui a réussi à reconvertir son personnel en 10 ans d'une industrie de la métallurgie en société de pointe dans le domaine de la plasturgie (22 enseignants).**

**Notre contribution à l'information des professeurs va bien sûr se poursuivre cette année.»**

## MÉTIER S PORTEUR S D'EMPLOI TERRE D'AVENTURE POUR LES JEUNES

En juillet 2008, l'Association Jeunesse et Entreprises a lancé une enquête nationale intitulée « Métiers porteurs d'emploi » auprès de chefs d'entreprises et de lycéens en classe de 1<sup>re</sup> générale, BTS ou CFA, à une étape cruciale de leur orientation professionnelle. L'enjeu de cette enquête a été de confronter les perceptions des jeunes et des dirigeants d'entreprises en ce qui concerne les secteurs d'activité et les métiers porteurs d'emploi. Les résultats de cette enquête serviront également à l'élaboration d'une plaquette d'information et de sensibilisation visant à mieux informer les lycéens sur les besoins actuels et futurs des chefs d'entreprises. L'enquête et la plaquette sont soutenus par le Ministère de l'Economie et le Conseil régional d'Ile-de-France.

LES QUESTIONS ABORDÉES auront pour objectif de mesurer la distance qui sépare la perception réelle et le degré de connaissance des jeunes par rapport aux compétences attendues par les entreprises, et nourriront par ailleurs les débats lors du colloque national d'AJE le 20 octobre 2008.

Qu'est-ce qu'un métier porteur d'emploi pour les lycéens? Privilégient-ils la sécurité de l'emploi, les perspectives de carrières et d'avenir, l'assurance de trouver un emploi? Quels sont selon eux les secteurs d'activité et les métiers porteurs d'emploi? Citent-ils les mêmes que les chefs d'entreprises? Plus généralement, quelles différences et points communs distingue-t-on entre les perceptions des lycéens et celles des chefs d'entreprise face au marché du travail? Quels sont les besoins des uns et des autres pour mieux appréhender le marché du travail?

L'Association Jeunesse et Entreprises a confié à l'institut de sondages Ipsos le traitement et l'analyse des résultats de l'enquête « Métiers porteurs d'emploi » réalisée auprès de 1 000 lycéens et 515 chefs, dirigeants ou responsables d'entreprise.

### LES LYCÉENS, À LA FOIS RÉALISTES ET AMBITIEUX DANS LEUR PERCEPTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

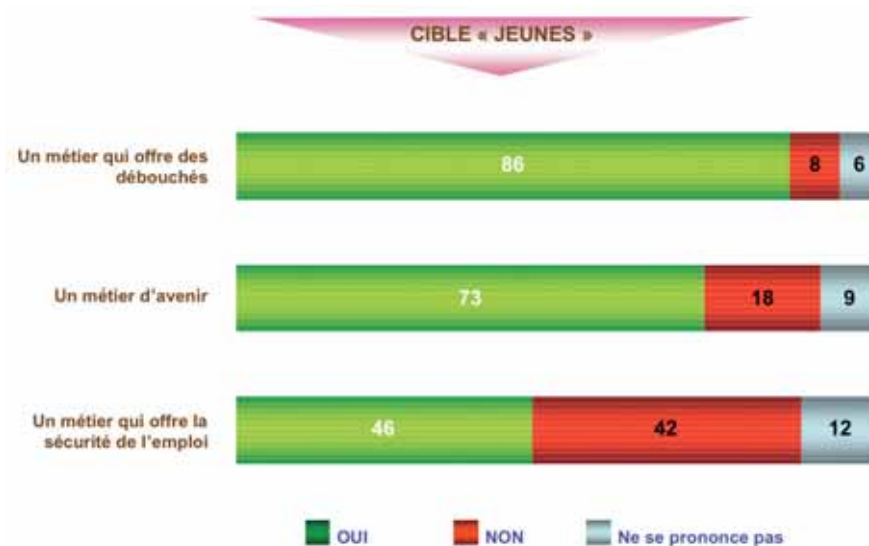
L'un des premiers enseignements de cette enquête est que les lycéens donnent une définition à la fois **réaliste et ambitieuse** des « métiers porteurs d'emploi ». Si 86% des lycéens répondent que c'est un métier qui offre des débouchés (seuls 8% pensent le contraire), ils sont tout de même 73% à déclarer qu'un métier porteur d'emploi est un métier d'avenir (18% ne sont pas d'accord).

Les lycéens ne s'inscrivent donc pas dans la seule logique de l'immédiat et du résultat même s'ils restent conscients de la conjoncture économique défavorable du marché du travail en France, en particulier pour les jeunes : il est en effet difficile de ne pas établir un lien entre les 86% de répondants qui définissent le métier porteur d'emploi comme « un métier qui offre des débouchés » et le chômage contre lequel le seul fait de suivre des études ne semble plus prémunir.

Travailler, éviter le chômage devient donc un but en soi, et c'est ce qui explique un taux aussi important de réponses en faveur d'un métier offrant des débouchés. Malgré tout, les lycéens gardent leur optimisme et leurs ambitions quand ils parlent de « métier d'avenir » : ainsi, ils s'inscrivent aussi dans une logique à moyen terme et font du métier porteur d'emploi un métier utile s'intégrant dans une société aux besoins et aux enjeux nouveaux. Plus individuellement, un métier d'avenir est aussi un métier qui promet une carrière et une évolution professionnelle : il ne s'agit donc pas simplement d'éviter le chômage mais bien de se construire un parcours professionnel épanouissant.

Cette idée est confirmée par la proportion relativement faible de lycéens estimant qu'un métier porteur d'emploi est un métier qui offre la sécurité de l'emploi (46%).

### Qu'est-ce qu'un métier porteur d'emploi ?



Les jeunes semblent ainsi être conscients des difficultés qu'ils sont susceptibles de rencontrer sur le marché du travail, mais ils ne les perçoivent pas comme des obstacles insurmontables. **Ils définissent donc un métier porteur d'emploi comme un métier offrant des débouchés mais aussi des perspectives de carrière intéressantes.**

## LYCÉENS ET ENTREPRISES SE REJOIGNENT DANS LEURS PERCEPTIONS DES SECTEURS ET DES MÉTIERS PORTEURS D'EMPLOI... MÊME SI DES AJUSTEMENTS IMPORTANTS RESTENT NÉCESSAIRES

Interrogés sur les secteurs d'activité dans lesquels se trouvent les métiers porteurs d'emploi, les lycéens placent en tête du classement *le BTP, le génie civil et l'urbanisme* (cités par 54% des jeunes). Les entreprises appartenant à ce domaine d'activité se montrent quant à elles plutôt optimistes en ce qui concerne les perspectives d'évolution du secteur d'ici à 5 ans.

Viennent ensuite, dans le classement établi par les jeunes, quatre secteurs d'activité qui bénéficient de perspectives d'évolution très favorables selon les chefs d'entreprise concernés : *les services à la personne* (cités par 53% des lycéens), *les activités relatives à l'eau, les déchets et l'environnement* (53%), *celles liés à l'énergie et l'électricité* (51%) ou encore *celles relevant de la santé et des sciences humaines* (49%).

Les lycéens – et notamment les Franciliens – citent également parmi les secteurs dynamiques en matière d'emploi *le tourisme, l'hôtellerie et la restauration* (47%, dont 52% en Île-de-France), *l'informatique* (46%, dont 64% pour l'Île-de-France), *la télécommunication* (41%, dont 49% chez les Franciliens) et *la banque* (39%, dont 54% en Île-de-France) alors que, à l'exception de la télécommunication, leurs perspectives d'évolution ne sont jugées de façon favorable que par une courte majorité des dirigeants d'entreprise concernés.

En dixième position de la hiérarchie des secteurs porteurs d'emploi établie par les lycéens apparaît *la communication*,

*l'audiovisuel* (36%), seul domaine d'activité du Top 10 perçu comme moyennement dynamique par les chefs d'entreprise qui lui prédisent une stabilité d'évolution d'ici à 5 ans.

**Les lycéens semblent ainsi avoir une bonne connaissance d'un grand nombre de secteurs. Cependant, d'autres secteurs d'activité relevant principalement de l'industrie et affichant des perspectives d'évolution très prometteuses selon les dirigeants ne sont que très peu cités par les jeunes.** Tel est le cas par exemple des secteurs des équipements industriels, des établissements de formation, des matériels de transport ou encore des matériaux de construction.

**Nouvel indicateur de réalisme, les lycéens déclarent globalement être tentés de s'orienter vers des secteurs d'activité qu'ils considèrent comme ayant un grand potentiel en termes de métiers porteurs d'emploi.**

Huit secteurs d'activité apparaissent ainsi à la fois dans le Top 10 des « secteurs porteurs d'emploi » et dans le Top 10 des « secteurs vers lesquels ils souhaiteraient eux-mêmes s'orienter ». Cependant, la hiérarchie dans ces deux classements diffère quelque peu, **les jeunes envisageant de s'orienter surtout vers des secteurs bénéficiant non seulement d'un bon potentiel en termes d'emplois, mais aussi d'une image relativement favorable notamment en termes de conditions de travail.**

Ainsi, c'est le secteur de *l'informatique* qui arrive en tête avec un score très élevé (19%, dont 38% en Île-de-France), suivi de *la santé et les sciences humaines* (17% mais seulement 7% en Île-de-France), *la communication et l'audiovisuel* (14%), *l'économie, la comptabilité, les finances* (14% dont 23% des Franciliens) et *la banque* (13% dont 24% des lycéens d'Île-de-France).

À l'inverse, le secteur du *BTP, génie civil, urbaniste*, pourtant considéré par les jeunes comme le plus prometteur des secteurs en termes de perspectives d'emploi, n'arrive ici qu'en dixième position avec « seulement » 9% des citations. Même constat pour *l'énergie et l'électricité* ainsi que *l'eau, la gestion des déchets et l'environnement*, qui ne font pas partie des dix secteurs les plus attractifs pour les lycéens (seulement 7% des citations pour chacun)

bien qu'étant désignés comme des secteurs porteurs d'emploi et ayant des perspectives d'évolution très favorables selon lycéens et chefs d'entreprises. En termes d'attractivité, ils laissent la place au secteur du service public et de l'administration qui retient l'attention de 9% des lycéens (sans doute, entre autres, pour la sécurité de l'emploi qu'il offre).

Enfin, signalons que **certains secteurs considérés comme porteurs par les dirigeants d'entreprises sont pratiquement ignorés par les jeunes.** Il s'agit là encore des secteurs des *équipements industriels* (qui n'attire que 2% des lycéens), des *établissements de formation* (2%), des *matériels de transport* (1%) et des *matériaux de construction* (1%).

### Les dix secteurs d'activité dans lesquels se trouvent les métiers porteurs d'emploi selon les jeunes et ceux vers lesquels ils seraient le plus tentés de s'orienter



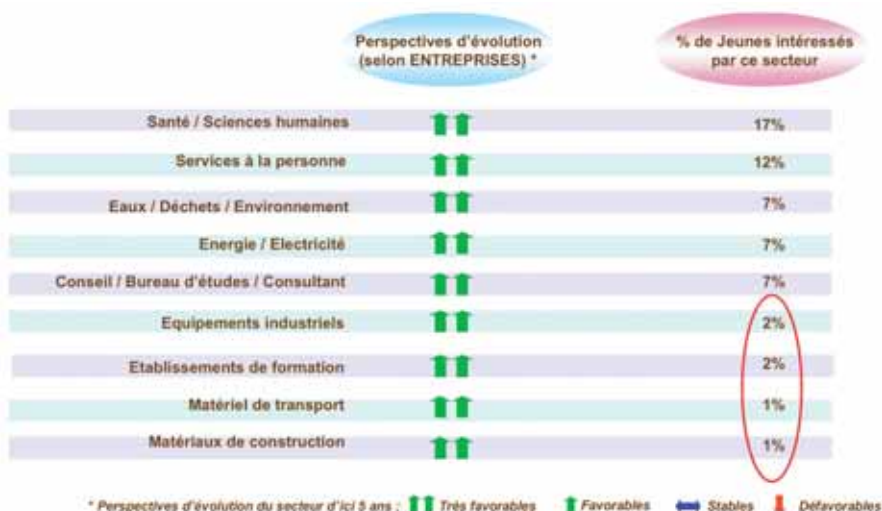


Quant aux secteurs d'activité vers lesquels les jeunes seraient les moins tentés de s'orienter, ils pâtissent en général d'une perception assez négative des chefs d'entreprise concernés en termes d'évolution pour les années à venir. C'est le cas de *l'agriculture*, citée par 24% de lycéens, comme le secteur le moins attractif, et dont l'évolution est censée stagner, de *l'élevage* (17%) aux perspectives d'évolution jugées défavorables, ainsi que de *la chimie* (10%) et du *secteur du bois* (8%), dont l'évolution devrait rester stable d'ici cinq ans. Le secteur de *la géologie et les mines*, à la conjoncture défavorable selon les dirigeants d'entreprise, est également cité comme secteur non-attractif (5%). Toutefois, une partie des lycéens boude aussi des secteurs offrant des possibilités d'emploi selon les entrepreneurs. Parmi ces secteurs, qui ont pour point commun une forte notoriété et un caractère particulièrement clivant, on citera les secteurs du *BTP*, du *génie civil* et de *l'urbanisme* (7%), *l'informatique* (6%), *les services à la personne* (6%), *la banque* (5%) et *les assurances* (5%).

En ce qui concerne plus spécifiquement les métiers (et non plus les secteurs) porteurs d'emploi, c'est le métier d'*infirmier* qui attire le plus grand nombre de lycéens, suivi de près par celui d'*ingénieur* et de *médecin*. On retrouve donc une **prédominance du secteur de la santé**. Très logiquement, ce sont ensuite les métiers de *l'informatique* qui attirent le plus les jeunes (administrateur réseau, ingénieur informatique). Les métiers de *commercial*, ceux liés à la *comptabilité* (expert-comptable, comptable) et au *service public* (professeur, enseignant) apparaissent également parmi les plus cités.

**On retrouve là encore des points de convergence mais également certains écarts lorsqu'on s'intéresse aux besoins des entreprises et on les compare aux métiers qui attirent les jeunes.** Ces écarts, qui s'expliquent en par-

### Les secteurs d'activité dans lesquels les entreprises se montrent les plus optimistes en matière d'évolution



tie par le fait que seuls les jeunes inscrits dans des lycées ont participé à cette consultation (ceux dont la formation s'est arrêtée au collège n'étaient pas concernés), mettent également en évidence une vision très générale chez les jeunes du marché du travail et des métiers offerts.

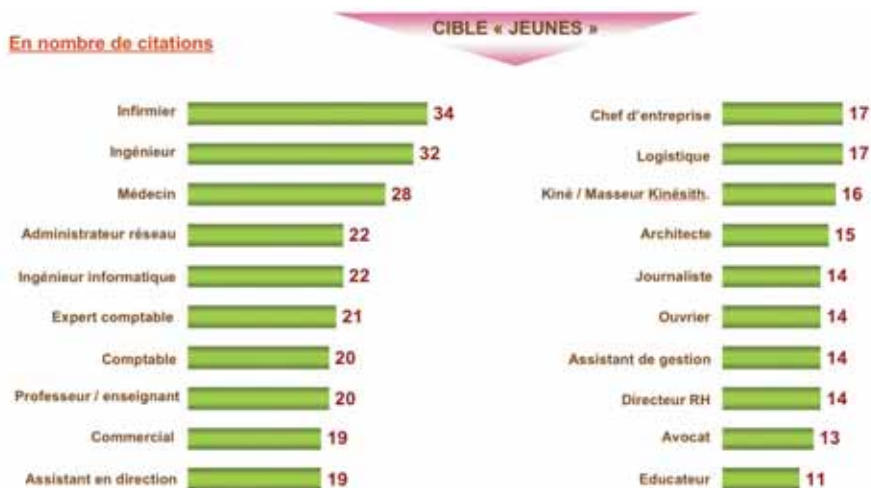
Ainsi, **les trois premières fonctions qui seront, d'après les chefs d'entreprises, en développement sensible dans les cinq prochaines années** sont la fonction *commercial – animation ventes* (citées par 36% des chefs d'entreprise, dont 50% de Franciliens), la fonction *production – méthodes – fabrication* (34%) et la fonction *développement durable – environnement* (32% dont 41% en Île-de-France). Notons que certains des secteurs d'activité ou des métiers cités par les lycéens peuvent se rapprocher de ces fonctions. Tel est le cas du métier de commercial qui ressort ainsi de façon explicite chez les lycéens comme un métier attractif (à relier à fonction commercial – animation ventes) et plus largement du métier d'ingénieur (également attractif pour les lycéens) qui peut être rattaché à la fonction production – méthodes – fabrication. Il en est de même pour les deux fonctions citées respectivement

par 29% des chefs d'entreprises, qualité – normes et direction technique – bureau d'études qui peuvent englober le métier d'ingénieur. Vient ensuite la fonction *achat – logistique* indiquée par 24% des dirigeants d'entreprises et qui attire également un nombre non négligeable de lycéens.

À l'inverse, d'autres fonctions présentant selon les dirigeants d'entreprise de très bonnes perspectives de développement dans les cinq prochaines années ne trouvent pas d'écho chez les lycéens. C'est notamment le cas des fonctions liées au développement durable et à l'environnement.

Le constat est le même lorsqu'on interroge plus spécifiquement les chefs d'entreprise sur **les métiers**

### Les métiers porteurs d'emploi vers lesquels les jeunes seraient le plus tentés de s'orienter



**transversaux ou de base porteurs d'emploi.** En matière de métiers transversaux, les dirigeants citent d'abord le métier de *comptable* (18%), celui de *secrétaire – assistante de direction* (16%), puis celui de *gestionnaire RH* (11%, dont 20% en Île-de-France).

Si l'on retrouve ces métiers quand on interroge les lycéens sur les métiers porteurs d'emploi vers lesquels ils seraient le plus tentés de s'orienter, ils n'apparaissent pas nécessairement en tête de liste. Il en est de même pour les métiers de base porteurs d'emploi. Le métier de *commercial* est le premier cité par les chefs d'entreprises (23%, 10% citant le métier de vendeur, de chef de vente) mais il est moins bien placé dans le classement issu des réponses des jeunes. Plus significatif, des métiers associés à l'industrie, comme « *ouvrier* » (18% chez les dirigeants) mais aussi « *technicien* » (14%) font partie des principaux besoins des dirigeants alors qu'ils apparaissent en fin de liste chez les lycéens.

Il existe donc bien des convergences, mais aussi des décalages de perception entre les dirigeants d'entreprises et les lycéens que seule une meilleure information pourrait combler.

## L'ENJEU : UNE MEILLEURE DIFFUSION DE L'INFORMATION ET UN TRAVAIL ACCENTUÉ SUR L'IMAGE DES SECTEURS ET DES MÉTIERS PORTEURS D'EMPLOI

Interrogés sur les freins qui empêchent les jeunes de se diriger vers de métiers porteurs d'emploi, **les chefs d'entreprise citent en premier les problèmes d'image et de valorisation des métiers** (31%, dont 46% des dirigeants franciliens), devant **le manque d'information et la méconnaissance des métiers** (20%, dont 30% en Île-de-France) et les mauvaises conditions de travail (19%). Loin derrière apparaissent des questions comme le niveau des salaires (11%), les horaires de travail (9%) ou le fait que ces métiers nécessitent de longues études (8%).

**Du côté des lycéens, les principaux critères d'attraction – rejet face à un métier porteur d'emploi restent, logiquement, les critères pratiques et directement liés à l'activité professionnelle.** *Un bon niveau de rémunération* est le premier critère qui attirerait les lycéens

vers un métier (85%) tandis qu'un niveau de rémunération pas assez élevé les en détournerait (68%). *L'intérêt personnel pour le travail* arrive en deuxième position comme facteur attractif (pour 77% des lycéens) et le manque d'intérêt constitue le premier critère détournant les lycéens d'un métier. *Conditions de travail et perspectives d'évolution* attirent 76% des lycéens, mais si de mauvaises conditions de travail détournent 74% des lycéens, des perspectives d'évolution limitées n'en détournent que 56%.

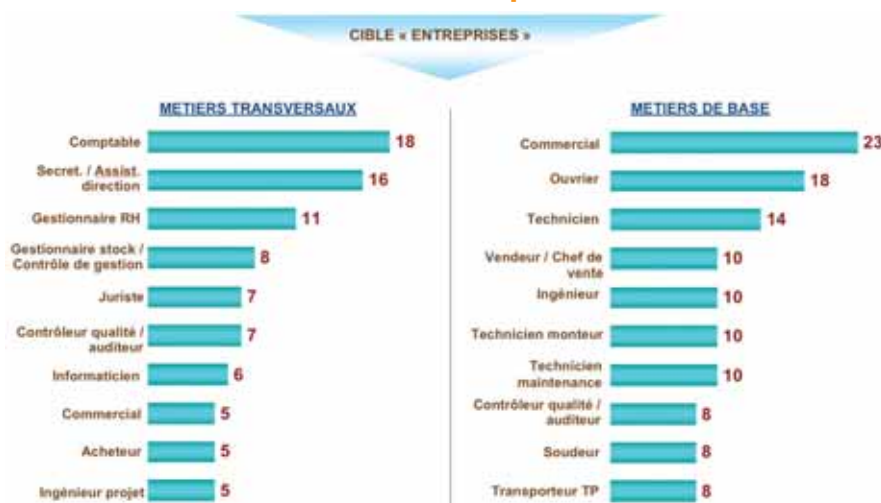
Plus significatif, on remarque par ailleurs que *l'image du secteur et du métier* compte aussi beaucoup dans le choix d'un métier porteur puisque plus de la moitié des lycéens (55%, dont 63% des Franciliens) reconnaissent qu'une image valorisante les attirerait vers un métier porteur et 41% d'entre eux ne choisiraient pas un métier à cause d'une image dévalorisante. **Les jeunes ne prennent donc pas seulement en compte les aspects concrets de leur activité professionnelle future mais pensent aussi à l'image qu'ils pourraient véhiculer une fois en poste.**

Face à ces difficultés et au diagnostic réalisé, les dirigeants d'entreprise estiment assez logiquement que, pour inciter les jeunes à se diriger vers des métiers porteurs d'emploi, il faut avant tout mettre l'accent sur une *meilleure information et davantage de communication* (cité par 28% d'entre eux, dont 33% en Île-de-France) et sur les

### Evolution des fonctions dans les entreprises dans les 5 prochaines années



### Les métiers transversaux et de base porteurs d'emploi selon les entreprises



stages et les formations en entreprises (23%, dont 28% en Île-de-France). De même, 10% déclarent qu'il faut *communiquer davantage dans les écoles* et 9% qu'il faut développer les opérations « *journées portes ouvertes* » dans les entreprises. **Les dirigeants d'entreprise plébiscitent ainsi une accentuation des échanges entre les jeunes et le monde de l'entreprise.**

Cette accentuation des échanges va par ailleurs de pair avec une valorisation des métiers (citée par 10% des chefs d'entreprise). Les suggestions concernant plus directement la vie professionnelle leur paraissent moins essentielles : *l'ouverture de poste et les possibilités d'évolution de carrière* ne sont respectivement citées que par 5% des chefs d'entreprise ; *l'amélioration des conditions de travail, les augmentations de salaire et les avantages internes* respectivement par 4% ; et enfin *la mobilité interne* ne retient que 3% des chefs d'entreprise et la prise de responsabilité que 2%.

**Les lycéens sont eux aussi très demandeurs d'informations et d'échanges avec les entreprises.** Plus des deux tiers d'entre eux (68%, dont 78% en Île-de-France) estiment que le choix d'un métier porteur d'emploi est primordial dans le choix de l'orientation ou du parcours professionnel. Pour connaître ces métiers, 78% des lycéens plébiscitent les stages comme moyen d'accéder à la connaissance des métiers porteurs d'emploi (ce en quoi ils rejoignent les chefs d'entreprise), 65% citent les *forums*, 63% les *visites d'entreprises* et 52% les *sites internet des entreprises*. Signalons enfin qu'ils sont tout de même 64% à attendre des informations directement de leur *établissement scolaire* et 45% à en attendre de leur *famille*.

### CONCLUSIONS

Il ne faut pas penser qu'aujourd'hui tous les jeunes soient désireux d'adopter une attitude résignée face à un modèle économique en pleine mutation.

Comme le soulignent bon nombre d'entre eux, il y a aussi une réelle volonté de réussir leur avenir.

Il y a donc de formidables raisons d'espérer en eux à condition de créer

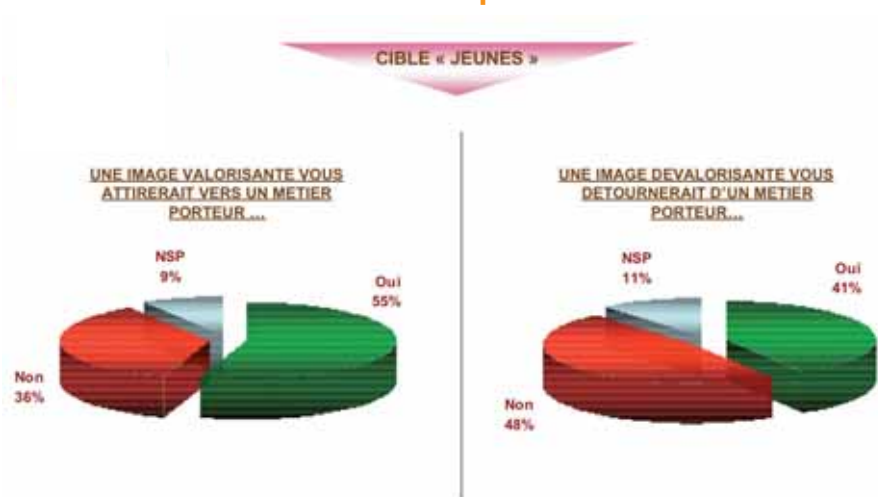
### Les freins qui empêchent les jeunes de se diriger vers des métiers porteurs d'emploi



### Ce qui attirerait ou détournerait les jeunes d'un métier porteur d'emploi



### L'importance de « l'image » dans le choix d'un métier porteur



un environnement qui permette l'émergence de leurs talents et capacité à entreprendre.

S'il demeure une certaine appréhension liée aux conditions de travail – pénibilité et insécurité au premier chef –, il appartient de faire en sorte que des difficultés n'apparaissent plus irréversibles et vouées au chômage.

L'entreprise a là un rôle majeur à jouer pour s'adapter aux fluctuations et rendre attractifs ses métiers porteurs d'emplois par une information de qualité en s'appuyant fortement sur la jeunesse pour :

- améliorer l'image de ses métiers porteurs d'emploi au niveau de son contenu ;
- anticiper ses besoins de recrutement par l'embauche de nouvelles compétences ;
- fidéliser ses jeunes talents par une formation continue plus développée.

Il y a là un défi que seul un pacte gagnant jeunes-entreprises permet de relever. Les jeunes que nous rencontrons sont prêts à répondre à cet appel.

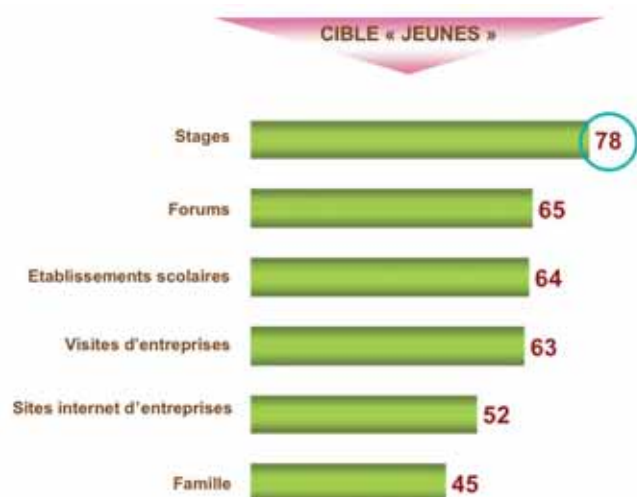
Tous les efforts doivent converger dans ce sens en vue de la réalisation de ces objectifs au sein des entreprises. Cela passe bien évidemment par une communication renforcée et orientée non pas vers la publicité de ses biens consommables, mais vers la connaissance de ses métiers d'avenir susceptible de déclencher l'intérêt des jeunes vers les métiers porteurs d'emplois.

L'Association Jeunesse et Entreprises lance à ce titre un appel urgent aux entreprises pour travailler dans ce sens et propose de regrouper ses partenaires de la Relation Éducation – Entreprise autour de cet enjeu déterminant pour mener des actions coordonnées en faveur de l'avenir professionnel de nos jeunes.

## Les suggestions des entreprises pour inciter les jeunes à se diriger vers des métiers porteurs d'emploi



## Par quels moyens accéder à la connaissance des métiers porteurs d'emploi



### LE PROFIL DES RÉPONDANTS

La structure des répondants – lycéens et entreprises – diffère quelque peu de la structure réelle de ces populations mais sans écart significatif, ce qui confère une réelle validité aux résultats de cette consultation. Ainsi, 76 % des lycéens ayant répondu à cette enquête étudient dans un lycée d'enseignement général et technologique, 14 % en lycée polyvalent, 6 % en CFA et 4 % en lycée professionnel (\*). 61 % d'entre eux sont en classe de 1<sup>re</sup> et 39 % en BTS. La structure des répondants chefs d'entreprise présente également un bon niveau de dispersion. Les Très Petites Entreprises (moins de 20 salariés) sont bien représentées (17 %) ainsi que les Petites et Moyennes Entreprises (de 20 à 249 salariés ; 45 %). Par ailleurs 29 % des chefs d'entreprise interrogés dirigent une Entreprise de Taille Moyenne (nouvelle catégorie d'entreprise de 250 à 4 999 salariés, récemment reconnue par les pouvoirs publics sous l'appellation ETI : « Entreprise de Taille Intermédiaire ») et 9 % une Grande Entreprise. En termes de secteur d'activité, l'industrie et les services arrivent en tête avec, respectivement, 37 % et 36 % des répondants mais le BTP (16 %) et le Commerce (11 %) sont également présents. Enfin, ces entreprises se répartissent de façon assez homogène sur le territoire hexagonal puisque 11 % d'entre elles sont implantées en Île-de-France, 18 % dans le Nord-Ouest, 27 % dans le Nord-Est, 13 % dans le Sud-Ouest et 31 % dans le Sud-Est.

(\* ) Plus des deux tiers des lycéens sont inscrits dans un cursus général ou technologique. Source : [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

## UN VENT DE LIBERTÉ : PROFESSION LIBÉRALE !

L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL) et l'Association Jeunesse et Entreprises, dans le cadre de leur convention de partenariat national, viennent de réaliser un dépliant à l'attention des enseignants de collège et lycée et leurs élèves, mais aussi des conseillers d'orientation et des parents.

À l'aube d'une époque de renouvellement démographique difficile, AJE et l'UNAPL, soucieuses d'accompagner les jeunes dans leur processus d'orientation, ont souhaité faire connaître le secteur des professions



libérales et le gisement d'emplois, insuffisamment connus, que ce secteur économique, qui regroupe un quart des entreprises françaises, représente.

L'UNAPL et AJE se sont associées pour mettre en commun leur expérience et savoir-faire respectifs afin de sensibiliser les jeunes à la diversité des activités et des carrières auxquelles ils peuvent prétendre et valoriser, dans le système éducatif, l'esprit d'initiative et la capacité d'entreprendre.

Ce dépliant, largement illustré de photos, schémas

et témoignages, dresse un portrait de la profession libérale et décrit ses spécificités, les secteurs d'activité concernés, les perspectives d'avenir pour les jeunes, les qualités requises pour se lancer, les différentes voies d'accès, les contacts utiles...

Il est complété par des fiches téléchargeables sur [www.jeunesse-entreprises.com](http://www.jeunesse-entreprises.com) et [www.unapl.org](http://www.unapl.org) :

- un lexique des termes utilisés dans la plaquette ;
- une fiche méthodologique à l'attention des enseignants ;
- un quiz pour les élèves ;
- et l'intégralité des témoignages cités.

## « MÉTIERS PORTEURS D'EMPLOI » : UNE NOUVELLE PLAQUETTE AJE

LES MÉTIERS porteurs d'emploi résultent de plusieurs facteurs :

- départs massifs dus au vieillissement des collaborateurs,
- développement des marchés et des technologies,
- création d'entreprises et de services,
- besoins en compétences nouvelles liées à l'évolution de notre société.

En coopération avec ses clubs et experts, AJE a créé cet outil dont l'objectif est d'attirer l'attention des collégiens, lycéens, enseignants et parents, sur différents secteurs porteurs d'emplois où la demande sera forte, qu'il s'agisse du renouvellement des métiers déjà existants ou de nouveaux métiers.

Ce support, qui n'a pas de vocation exhaustive, donne un fil conducteur au jeune pour entamer ses recherches sur un métier qui l'attire : quelles questions doit-il se poser ? Àuprès de qui peut-il se renseigner ? Comment procéder ?...

Sept grands secteurs d'activités porteurs d'emploi ont été définis :

- travaux publics, génie Civil, bâtiment, urbanisme ;
- hôtellerie, restauration ;
- électricité, énergie, eau, environnement ;
- métallurgie, plasturgie, verre ;
- santé, services à la personne ;
- recherche et développement, innovation, NTIC ;
- transport, logistique ;



Ils comportent une liste de métiers porteurs d'emploi ainsi que des témoignages de jeunes en formation, de jeunes actifs et d'entreprises appartenant à ces différents domaines.

Sera couplé avec le support papier, un CD-Rom sur lequel figureront des documents AJE tels que « Découvrir les rouages de l'entreprise », « Passeport pour l'entreprise »...

13  
20

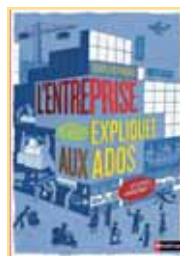
## L'ENTREPRISE (ENFIN) EXPLIQUÉE AUX ADOS... ET AUX AUTRES !

Écrit par Bertrand Pointeau - Nathan (avril 2008).

BERTRAND POINTEAU, diplômé d'HEC et titulaire d'un MBA de la Wharton School, a délaissé un temps ses activités de directeur associé chez Bain & Company (conseil en management) pour écrire un livre d'initiation au monde de l'entreprise destiné aux adolescents.

Chaque jour, les jeunes sont en contact avec des dizaines d'entreprises, ils en entendent parler dans les médias ou bien à travers l'expérience professionnelle de leurs parents. Plus tard, il y a trois chances sur quatre pour qu'ils travaillent dans une entreprise, mais ils n'y sont pas toujours bien préparés.

Le but de ce livre est de leur donner dès maintenant un



éclairage sur le monde de l'entreprise. Ils y découvriront comment fonctionne une société et comment les gens qui y travaillent se répartissent les rôles, les secteurs qui ont le vent en poupe, comme l'Internet, l'économie verte et les biotechnologies ; ainsi que les grands défis à relever pour demain en termes d'éthique ou de diversité.

Nous recommandons particulièrement cet excellent ouvrage qui s'inscrit dans le droit-fil des actions menées par Jeunesse et Entreprises, et fera l'objet d'une séance de dédicace lors de son colloque national du 20 octobre 2008.

Pour en savoir plus : [www.nathan.fr](http://www.nathan.fr)

## LE COEFFICIENT D'ACTIVITÉ DES JEUNES DU 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2008

# L'EMPLOI DES JEUNES SE MAINTIENT À UN BON NIVEAU

**M**ALGRÉ LES VUES pessimistes sur l'activité économique de cette année, le solde de création nette d'emplois chez les moins de 26 ans pour le 1<sup>er</sup> semestre reste bon : 0,8% de l'emploi salarié global du secteur privé (indice CAJ 40 égal à 0,8% contre 0,9% au cours du semestre précédent mais seulement 0,6% au cours du 1<sup>er</sup> semestre de l'année dernière).

Sur la base de l'effectif salarié du secteur marchand de 16 millions de salariés, ce ratio représente un gain de 130 000 emplois.

### LA CRÉATION D'EMPLOI DE JEUNES AUGMENTE

Ces scores toujours positifs ne sont plus au niveau d'avant 2004 où ils se situaient autour de 1,2%, soit près de 200 000 emplois supplémentaires par an. Depuis, ils se situent autour de 0,7%. C'est ce qui permet de dire qu'ils sont encore bons dans la conjoncture économique des dernières années (voir graphique).

Le marché du travail est induit en bonne partie par le mouvement démographique des départs massifs à la retraite et profite aux jeunes.

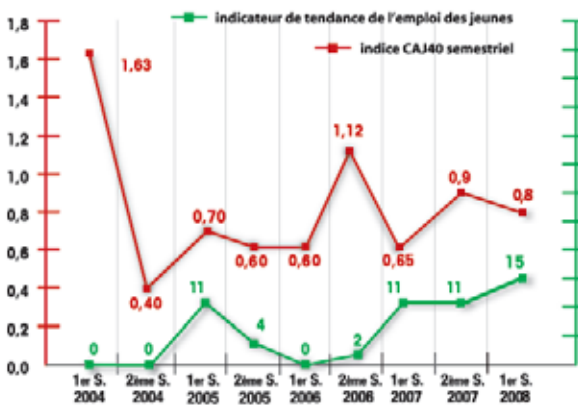
Il connaît une amélioration au 1<sup>er</sup> semestre avec un gain net d'emplois représentant 0,5% du total des emplois. Cette

amélioration bénéficie aux plus de 25 ans, sans toutefois permettre d'enregistrer de gains d'emplois, mais en réduisant les pertes. En revanche, le solde de création nette d'emplois chez les moins de 26 ans reste largement positif représentant 0,8% de l'emploi salarié global du secteur privé (indice CAJ 40 égal à 0,8), zone dans laquelle il se maintient ces derniers semestres (voir tableau 1).

### LES JEUNES ONT BÉNÉFICIÉ DE CDI

La croissance des emplois chez les jeunes s'était opérée, au 2<sup>e</sup> semestre 2007, en quasi totalité en CDI. Au cours de ce premier semestre 2008, les 0,8% de gains se répartissent à égalité entre CDI et CDD (voir tableau 2). Globalement, les embauches sont largement le fait de CDD. Les jeunes restent donc encore relativement avantagés avec un gain d'emploi en CDI.

Finalement, l'emploi au cours de ce premier semestre s'est bien comporté en retrouvant une pente croissante, mais uniquement encore pour les jeunes. Pour les plus de 25 ans, il ne s'agit que d'une atténuation de la perte d'emplois. Cette amélioration était attendue par les chefs d'entreprise, la proportion des attentes positives l'emportant d'une trentaine de points sur celles négatives. Cet indicateur revient à une vingtaine de points pour le second semestre de 2008, comme pour le deuxième semestre 2006 et le premier semestre 2007, laissant présager un retrait par rapport au premier semestre. Il faut espérer que les jeunes continueront à bien tirer leur épingle du jeu.



**Tableau 1 : seul l'emploi des jeunes est en hausse**

Évolution de l'emploi (en % des effectifs totaux)	2005		2006		2007		2008
	2 <sup>e</sup> sem.	1 <sup>er</sup> sem.	2 <sup>e</sup> sem.	1 <sup>er</sup> sem.	2 <sup>e</sup> sem.	1 <sup>er</sup> sem.	
Tous âges	- 0,4%	- 0,2%	- 0,5%	0	- 0,2%	+ 0,5%	
Dont : moins de 26 ans	+ 0,6%	+ 0,6%	+ 1,1%	+ 0,6%	+ 0,9%	+ 0,8%	
Dont : plus de 25 ans	- 1,0%	- 0,8%	- 1,6%	- 0,6%	- 1,0%	- 0,3%	

**Tableau 2 : emploi au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2007**

(entre parenthèses rappel du 2<sup>e</sup> sem. 2007)

Évolution (en % des effectifs totaux)	Toutes catégories	CDI	CDD
Tous âges	+ 0,5% (- 0,2%)	- 0,6% (- 0,4%)	+ 1,1% (+ 0,2%)
Dont : moins de 26 ans	+ 0,8% (+ 0,9%)	+ 0,4% (+ 0,8%)	+ 0,4% (+ 0,1%)
Dont : plus de 25 ans	- 0,3% (- 1,2%)	- 1,0% (- 1,3%)	+ 0,7% (+ 0,1%)

## LES CHALLENGES AJE 2009

Dès la fin août 2008, AJE a lancé, pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, son concours national «Les Challenges d'AJE». Ouverte aux écoles de gestion, commerce et vente, aux IUT, certaines sections de lycées..., cette opération originale permet aux étudiants de s'immerger dans la culture économique en découvrant des entreprises de leur environnement.

IL S'AGIT, au travers d'une démarche structurée entrant dans le cadre des projets «tutorés», de réaliser, en étroite collaboration avec l'entreprise, un dossier dans les domaines où elle excelle (qualité, exportation, recherche et innovation...). Un jury sélectionne les meilleurs dossiers et les entreprises lauréates reçoivent un prix lors d'une grande manifestation parisienne réunissant jeunes, enseignants, entreprises et partenaires d'AJE, qui se tient traditionnellement en mai. Le jury attribue également un prix à «L'école la plus engagée» et à «L'équipe la plus dynamique», engagées dans le concours. Les inscriptions des groupes d'étudiants sont attendues pour le 17 novembre 2008.

### POINTS DE VUE

#### Une entreprise lauréate en 2007 :

«Les jeunes ont apporté, à l'occasion des Challenges, leur dynamisme à une équipe déjà jeune, même s'il est parfois difficile pour une petite entreprise de trouver du temps pour accueillir les étudiants. Le travail en commun est très bénéfique et apporte à l'entreprise l'opportunité d'accroître sa notoriété.»

Jean-Yves Florczak - gérant de Florczak Étanchéité

#### Une équipe de jeunes titulaires en 2006 et 2007 du prix «L'école la plus engagée» :

«Pour participer aux Challenges, nous avons dû structurer notre démarche en matière d'organisation et de communication. Nous avons pris très au sérieux notre rôle d'ambassadeur des entreprises pour participer au concours. Lors des différentes rencontres, nous avons agi professionnellement pour aborder les entreprises et valoriser l'image de l'IUT.»

Les étudiants du IUT de Vannes

#### Un responsable des projets «tutorés» :

«Le rôle du professeur se situe surtout en amont, dans l'accompagnement de la démarche : aide au choix du terrain d'études, définition du cahier des charges et de la méthodologie à mettre en place.»

Les Challenges représentent un investissement important pour les étudiants, l'opération s'étalant sur six mois. Le bénéfice qu'ils en retirent est complémentaire des stages, l'approche de l'entreprise étant plus transversale.»

Yves Jonon - professeur à l'ENC Bessières de Paris

## LES CONFÉRENCES « CRÉATION D'ENTREPRISES DE CROISSANCE »

Jeunesse et Entreprises poursuit dès la rentrée son Tour de France, pour sensibiliser le public étudiant à la création d'entreprises de croissance, voie privilégiée de développement économique et d'épanouissement personnel.

SUSCITER la vocation d'entrepreneur par le témoignage direct et l'exemplarité, telle est l'une des principales missions d'AJE qui a décidé à ce titre de soutenir «les Journées de l'Entrepreneur» qui se dérouleront du 17 au 24 novembre prochains.

### AGENDA

#### • 9 octobre 2008 – Nogent-sur-Oise (60)

Après l'intervention du président Yvon Gattaz sur la «Création d'entreprises à partir de zéro», différentes expériences locales seront présentées par des élèves, des enseignants et des chefs d'entreprises, pour sensibiliser les étudiants à l'esprit d'entreprendre et les inciter à prendre des initiatives dans le domaine scolaire ou extra-scolaire.

La création du Club Jeunesse et Entreprises Sud-Oise

sera annoncée en présence de l'ensemble de ses partenaires éducatifs, économique, institutionnels et associatifs.

#### • 13 novembre 2008 - Cité Descartes (93/77)

En coopération avec l'ESIEE, AJE organisera une rencontre-débat créateurs d'entreprises/étudiants.

Dans le cadre du Forum Descartes, deux experts AJE animeront un atelier axé sur l'accompagnement du projet professionnel et recevront les étudiants pendant cette journée.

#### • 18 novembre 2008 – Paris (Advancia, dans le cadre des Journées de l'Entrepreneur)

#### • 3 décembre 2008 - Thionville

Plus d'infos au 01 47 55 08 40 ou par e-mail : [daniel-lejacques@jeunesse-entreprises.com](mailto:daniel-lejacques@jeunesse-entreprises.com)

## GROUPE POINT.P

### « DES PARCOURS D'INTÉGRATION ADAPTÉS »

Le Groupe Point.P, filiale de Saint-Gobain et numéro 1 de la distribution du bâtiment en France, distribue des matériaux de construction aux professionnels du bâtiment, ainsi qu'à tous ceux qui s'investissent dans la construction ou l'aménagement de leur habitat. L'enseigne est très active dans le développement des relations entre les jeunes et l'entreprise, aux côtés d'AJE. Rencontre avec Yaël Ponçon, Responsable du développement des ressources humaines du Groupe Point.P.

« **P**OUR RÉPONDRE à nos besoins de croissance et d'ouverture de nouvelles agences, nous menons une politique active de communication en recrutement et d'actions sur le terrain, comme la participation aux forums de l'emploi, les partenariats avec les écoles, les forums écoles, des contacts avec les jeunes sportifs, explique Yaël Ponçon. Nous entretenons également des relations de proximité avec plus de 250 lycées, CFA, écoles de commerce...

Ces démarches permettent d'aboutir à 3 000 recrutements en CDI par an et environ 500 stages ou contrats en alternance ou de professionnalisation. »

#### ACCUEIL DES JEUNES

« Le Groupe Point.P est très soucieux de l'accueil de ses nouveaux collaborateurs, poursuit Yaël Ponçon. La période d'intégration est un moment indispensable qui contribue à la réussite de l'embauche.

#### LE GROUPE POINT.P EN BREF

Les principales enseignes du groupe sont « Point.P matériaux de construction », « Point.P Travaux publics », « La Plateforme du Bâtiment », Cédéo, SFIC, PUM Plastiques et Asturienne. Le Groupe Point.P représente :

- 1 700 points de vente et établissements
- 25 000 collaborateurs
- près de 7 milliards d'euros de chiffres d'affaires, dont 80 % réalisés avec des professionnels du bâtiment
- plus de 200 000 clients
- 350 000 références sélectionnées et réactualisées en permanence
- 3 200 poids-lourds.

#### LES MÉTIERS LES PLUS PORTEURS POUR LES JEUNES AU SEIN DU GROUPE

- Les postes en **exploitation et en commerce** : vente et management de centre de profits pour évoluer vers des fonctions managériales, de chef des ventes ou responsable grands comptes, de direction de secteur commercial.
- Les postes en **marketing** : chef de produit pour évoluer vers des fonctions de chef de marché national, ou en région.
- Les postes en **logistique** : chargé de mission logistique pour évoluer sur des fonctions logistiques en région (stock manager) ou au sein de plates-formes logistiques.
- Les postes en **finance** : contrôleur d'exploitation pour évoluer vers des fonctions de contrôle de gestion...

Nous mettons en place des parcours d'intégration pour accompagner les jeunes dans leur nouveau poste, ainsi qu'un livret d'accueil.

Ils bénéficient de formations sur le Groupe, nos produits, nos techniques de vente, nos logiciels informatiques, notre démarche Qualité Environnement Sécurité...

Les équipes Ressources Humaines s'assurent du bon déroulement de leur intégration grâce au S.A.R. (Service après recrutement). »

Afin d'offrir des formations adaptées à ses métiers, le Groupe Point.P s'est doté de sa propre école de formation interne, « l'École », implantée en Arles et à Nantes.

Ces deux écoles de formation interne accueillent tous les ans 15 000 collaborateurs pour une formation souvent récompensée par les Certificats de Qualification Professionnelle. Au total, 4% de la masse salariale sont consacrés chaque année à la formation.

#### ÉVOLUTION

« Chaque collaborateur a la possibilité, en fonction de ses

souhaits, de ses qualités et de ses capacités, de pouvoir progresser dans l'entreprise grâce aux Commissions Carrières, nées de la volonté du Groupe de marquer fortement la considération qu'il porte à ses collaborateurs.

Le point d'entrée de ce « process » est l'entretien annuel d'appréciation, au cours duquel chaque collaborateur échange avec son manager. Il permet la remontée d'informations et la prise en compte des souhaits de chacun (souhaits de mutation, de formation, d'évolution...).

#### DES PARCOURS PERSONNALISÉS

« Grâce aux Commissions Carrière, nous sommes à même d'identifier les potentiels, d'anticiper en termes de gestion des carrières et de répondre aux attentes et aux besoins de chacun (management de centre de profit, responsabilités dans la filière, évolutions possibles dans d'autres filiales de Saint-Gobain). En outre, cela permet de construire le programme de formation à mettre en œuvre. »



## LES FILIÈRES DU TALENT DCNS

### LA FILIÈRE COMPÉTENCES OU LE PARI DE L'APPRENTISSAGE : TREMPLIN POUR LES JEUNES

Les Filières du Talent DCNS (Filière Compétences et Filière Course) constituent pour l'ensemble du groupe DCNS une aventure sur trois années (2008 à 2010). Dans le cadre de la Filière Compétences, DCNS parraine des jeunes en recherche d'emploi pour les préparer au monde de l'entreprise et les aider à trouver un emploi.

**C**E PROGRAMME est mis en œuvre avec des partenaires de référence : l'Agence nationale pour l'emploi, l'Association Jeunesse et Entreprises, le Conseil National des Missions Locales et Marine Mobilité (un service de la Marine nationale). Il est également soutenu par l'Union des industries et métiers de la métallurgie.

#### UNE OPÉRATION EN PLUSIEURS ÉTAPES

Après une campagne d'information et de promotion des métiers du Groupe auprès des jeunes et du monde de l'Emploi et de l'Éducation, un mini-stage de trois jours est organisé sur les différents sites de DCNS pour les jeunes souhaitant découvrir nos métiers. Ainsi, 537 jeunes en ont déjà bénéficié à la fin août 2008, pour un objectif annuel 2008 de 300. L'objectif est que 1 000 jeunes participent, sur trois ans, à ces mini-stages. Dans un second temps, les 300 plus motivés d'entre eux entreront en apprentissage chez DCNS. Ils seront encadrés par un tuteur DCNS (compagnon ou chef d'équipe volontaire. Au terme de cette formation aux métiers de production – conception, construction et maintien en condition opérationnelle de navires armés, équipements et systèmes de combat), l'objectif est que DCNS permette à 50% des apprentis de trouver un emploi – au sein du Groupe ou d'une autre entreprise – dans les six mois suivant la fin de leur contrat en alternance.

Le but du mini-stage est de recueillir des candidatures pour les contrats en alternance selon les objectifs que se seront fixés les éta-

#### LES CLUBS AJE S'INVESTISSENT DANS LES FILIÈRES DU TALENT

Les Clubs AJE du Finistère, du Var, de Vendée, de Paris et de Charente, sont très investis dans la mobilisation des jeunes collégiens et lycéens et des équipes éducatives autour du projet « les Filières du Talent DCNS ». Ils apportent leur savoir-faire et leur expertise du lien éducation-entreprise pour intéresser les jeunes, par le biais des enseignants et des parents, aux métiers porteurs d'emploi et aux voies de l'apprentissage.

blissements de DCNS. À l'issue de ces mini-stages, nos partenaires du monde de l'Emploi prendront le relais pour assurer un rôle de conseil afin de recueillir les candidatures des jeunes de 17 et 25 ans qu'ils auront parrainés pour un contrat d'apprentissage. Ensuite, les candidats retenus entreront dans le processus normal de sélection de DCNS.

Les établissements de DCNS définiront alors les contrats d'alternance ad hoc pour les candidats retenus. 61 contrats d'alternance ont été signés avec des jeunes de la Filière Compétences à la fin août 2008, pour un objectif annuel 2008 de 80.

#### UN ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Une partie de ces jeunes seront recrutés par DCNS. Le Groupe sera également assisté dans sa démarche par ses partenaires dans cette opération et notamment l'Association Jeunesse et Entreprises.

À l'issue de la période d'apprentissage, les partenaires de DCNS conduiront les actions d'accompagnement vers l'emploi des jeunes ayant obtenu une qualification afin de les aider à trouver un contrat d'embauche sur le bassin de leur apprentissage ou ailleurs. Des réunions réseau-emploi seront par exem-

ple organisées par bassin d'emploi avec les partenaires de la Filière Compétences et les acteurs industriels du bassin d'emploi. L'équipe RH du groupe DCNS s'assurera également de prospecter des postes pour les profils d'apprentis sur les différents sites du Groupe.

#### LES TUTEURS : PIVOTS DE LA FILIÈRE COMPÉTENCES

Sur tous les sites du Groupe, les compagnons et chefs d'équipe qui le souhaitent peuvent accueillir les jeunes apprentis sélectionnés dans le cadre de la filière Compétences afin de les guider et les accompagner durant leur cursus d'apprentissage.

La relation entre tuteur et apprenti sera encore renforcée par la participation des meilleurs d'entre eux à des événements de la Filière Course.

Pour en savoir plus : [www.lesfilièresdutalent.com](http://www.lesfilièresdutalent.com)

#### DCNS EN CHIFFRES

- plus de 350 ans d'histoire,
- 2,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2007,
- 13 000 collaborateurs,
- plus de 50 marines clientes dans le monde.

## ATOS ORIGIN

# UNE IMAGE POSITIVE DE L'INFORMATIQUE

Atos Origin est l'un des principaux acteurs internationaux des services informatiques. L'entreprise conçoit, intègre et exploite des solutions informatiques pour le compte de grands clients internationaux. Avec un fort investissement sur les relations avec les écoles ces dernières années, Atos Origin compte montrer aux jeunes une image positive de l'informatique. Au sein de l'activité Intégration de systèmes d'Atos Origin, rencontre avec Muriel Amar, Directeur du développement RH et Francesco Tedeschi, Competence Manager Secteur public.

**A**TOS ORIGIN entretient des relations privilégiées avec plusieurs écoles afin de faciliter le recrutement de jeunes diplômés. Pour chacune d'entre elles, des collaborateurs, le plus souvent issus de ces écoles assurent le rôle de « Campus Manager ». Ils sont responsables de la promotion de l'image du groupe.

*« Nous investissons depuis plusieurs années sur les relations écoles pour faire connaître nos métiers aux enseignants et aux étudiants. Cela mobilise tous les ans près de 200 collaborateurs volontaires qui interviennent ponctuellement ou de manière récurrente auprès des étudiants. »*

*« Nous ciblons principalement les écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, mais aussi les universités en région, notamment les étudiants en MIAGE (Méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises). En tout, nous avons une vingtaine d'écoles avec lesquelles nous entretenons un réel partenariat renouvelé chaque année. »*

Ces relations sont entretenues par divers moyens, tels que le parrainage de promotions, l'intervention dans des cours ou Travaux dirigés, la simulation

d'entretien de recrutement pour aider les jeunes à entrer sur le marché du travail, le sponsoring d'actions sportives ou humanitaires ou encore les projets industriels. Ces derniers consistent à confier à un groupe de 3 à 4 étudiants le développement d'un véritable projet, qui sera ensuite réalisé pour le compte d'un client.

*« Nous sommes présents sur plus de trente forums tous les ans dans toute la France, et renouvelons cette année le "Campus Tour" que nous avons lancé en 2007 avec succès. Tout au long du mois d'octobre, un camion de plus de 70 m<sup>2</sup> aux couleurs d'Atos Origin va se déplacer sur une douzaine de campus en France pour aller à la rencontre des étudiants, leur présenter nos métiers, leur offrir un stage et pourquoi pas les recruter ! »*

*« Nous constatons une désaffection des jeunes pour les cursus scientifiques depuis plusieurs années, aussi ce type d'opérations est essentiel pour mieux faire connaître les métiers de l'informatique et la place de plus en plus stratégique qu'ils occupent dans le monde économique actuel. »*



C'est également pour cette raison qu'Atos Origin mène des actions de sensibilisation et de découverte le plus tôt possible, auprès des élèves de collège et de lycée, en collaboration avec le Syntec.

*« Nous accueillons notamment les collégiens pour leur stage d'immersion en entreprise. Mais nous avons relativement peu de demandes directes de la part des écoles pour des visites de site... »*

## UNE INTÉGRATION SUIVIE DE PRÈS

*« Nous avons mis au point plusieurs outils pour réussir l'intégration de nos jeunes embauchés. Nous commençons par une demi- »*



### Muriel Amar, directeur du développement RH, Atos Origin

Après un Master 2 en psychologie sociale et un 3<sup>e</sup> cycle à l'IGS, Muriel Amar a exercé des fonctions opérationnelles de responsable RH chez DataPoint puis chez Havas avant d'intégrer Atos Origin, où elle a évolué vers le développement des RH.



### Francesco Tedeschi, « Competence Manager » Secteur public, Atos Origin

Francesco Tedeschi, ingénieur de formation, exerce dans le domaine du service depuis 30 ans et chez Atos Origin depuis 15 ans. Après avoir mené des activités de production et d'encadrement dans les grands projets informatiques, il a pris la responsabilité de la gestion d'un centre de profit pour évoluer vers une activité de gestion de ressources.

***journée de présentation générale sur le groupe et la remise du livret d'accueil. Elle est suivie par une demi-journée plus opérationnelle, qui consiste en une présentation de l'environnement immédiat par le manager : le lieu de travail, le rôle de chaque acteur dans la structure, la typologie des projets, les perspectives de carrière.***

Le jeune se voit systématiquement désigner un « team leader », tuteur qui l'accompagne dans son intégration, l'aide à trouver ses propres repères. C'est aussi lui qui va suivre le nouveau collaborateur dans ses différentes missions et qui, en qualité de référent métier, va favoriser sa montée en compétence. Cet encadrement pédagogique n'entrave en rien la progression très rapide que peut connaître un jeune qui partage les valeurs d'Atos Origin.

Le team leader a aussi pour rôle d'aider le jeune à préparer son entretien annuel et de lui présenter les différentes filières existant au sein du groupe, par l'intermédiaire du référentiel des métiers Global Capability Model.

***« Notre dynamique commerciale et notre développement garantissent à nos collaborateurs des opportunités toujours plus nombreuses. On peut toujours, ou au moins à des moments négociables avec son management, changer de projet, changer de métier, changer de niveau de responsabilité. Notre référentiel métier permet à chacun de se situer dans son évolution de carrière et de se projeter dans l'avenir. Quelle que soit la filière (conseil, expertise, management...), il propose une palette de passerelles à même de répondre aux aspirations de chacun. »***

***« Nous recrutons environ 2200 personnes par an, dont 50 % de jeunes diplômés bac+5 ingénieurs ou universitaires, et nous nous tournons vers les écoles de commerce pour recruter sur les filières conseil. »***

## UNE ÉCOLE DE FORMATION INTERNE

Atos Origin possède en France depuis 25 ans sa propre école de formation interne Atos University qui assure l'ensemble des formations

commerciales pour tous les collaborateurs du groupe dans le monde.

***« Nous observons que les potentiels se révèlent dans les deux premières années, aussi faut-il être en mesure de suivre les jeunes de très près. La formation accompagne l'intégration des jeunes dès l'embauche - acteur de projet, SAP, Conseil. En plus des moyens classiques, nous mettons à disposition de nos collaborateurs des accès ELearning qui offrent un panel de 3 500 cours et une bibliothèque de plus de 10 000 ouvrages techniques, management, qualité, savoir-être, etc. »***

Mais l'apprentissage se fait aussi sur le terrain. La culture projet est importante chez Atos Origin, pour qui l'esprit d'équipe est une valeur phare.

***« Quelle que soit sa taille, la réussite d'un projet repose sur l'engagement de chacun à délivrer la prestation attendue par le client. Quand il s'appelle Michelin, EADS ou le CIO - dont nous sommes partenaires informatique mondial - pour les Jeux Olympiques, ce sont des challenges communs qui poussent nos équipes dans la même direction. Savoir communiquer, être disponible pour les autres, font partie des qualités que nous recherchons chez les candidats. »***

## DE NOMBREUSES POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION

***« La mobilité fait partie de notre culture. Nous avons d'ailleurs édicté une charte de la mobilité au niveau du Groupe et notre intranet fourmille de propositions de postes qui permettent à chacun de trouver des possibilités d'évolution dès qu'il en ressent le besoin. »***

La multiplicité des activités et la dimension du Groupe offrent au jeune la possibilité d'un parcours professionnel diversifié au sein de ces différents métiers. Atos Origin favorise la promotion interne et s'emploie à faciliter les passerelles entre les domaines d'activité et les techniques développées.

***« La mobilité est promue dès l'embauche : on intègre la société dans une unité, mais on évolue ensuite tout au long de son parcours. »***

Des échanges réguliers avec son manager sur la base d'un référentiel permettent au jeune d'identifier les voies d'évolution vers des responsabilités techniques, commerciales ou de management. Les responsabilités sont confiées très rapidement. On peut être chef de projet et encadrer une équipe de 50 personnes et plus à 27 ans, par exemple.

***« C'est le fruit d'un potentiel alliant savoir-faire et savoir-être. Un jeune qui arrive chez Atos Origin peut y faire carrière, c'est sans doute pour cette raison que nos collaborateurs restent en moyenne 10 ans à nos côtés. »***

## L'APPRENTISSAGE POUR MIEUX IDENTIFIER SON ENVIRONNEMENT

Cette année, l'entreprise a accueilli plus de 500 stagiaires de niveau bac+5 sur l'ensemble du territoire. 70% d'entre eux sont en fin de cycle, 30% sont en deuxième année.

***« Les stagiaires forment un vivier très important pour nos recrutements. Près de 60% d'entre eux sont embauchés à l'issue de leur stage. »***

Atos Origin accueille également une centaine de jeunes apprentis ou en contrat de professionnalisation par an.

***« Nous souhaitons développer encore l'accueil de jeunes en alternance. L'apprentissage est très intéressant en cela qu'il permet au jeune d'identifier très tôt son environnement et de mettre en œuvre immédiatement ses compétences. Pour l'entreprise c'est un moyen d'identifier ses futurs talents. On s'inscrit donc dans une relation gagnant-gagnant qui est fondamentale dans le monde du travail »***

## ATOS ORIGIN EN CHIFFRES

- 50 000 personnes dans le monde
- Des implantations dans 40 pays
- 15 000 personnes en France, réparties sur 30 sites
- 5,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires
- 37 ans d'âge moyen
- 11 % de turn over

# AJE PRÈS DE CHEZ VOUS

## 13 - CLUB BOUCHES-DU-RHÔNE

**Président:** Christian MALATERRE

**Contact:** Laurent DRANCOURT /  
Cathy CASTAIN

04 91 57 70 01 - [contact@aje13.com](mailto:contact@aje13.com)

## 16 - CLUB CHARENTE (en cours)

**Contact:** Germain VINUESA

05 45 25 41 41

[gvinuesa@chiminove.com](mailto:gvinuesa@chiminove.com)

## 29 - CLUB FINISTÈRE

**Président:** Gérard PERROUD

**Contact:** Elisabeth BESOMBES

02 98 10 26 83 - [contact@aje29.fr](mailto:contact@aje29.fr)

## 31 - CLUB MIDI-PYRÉNÉES (en cours)

**Contact :** Michel TUDEL

05 62 47 73 73

[mtudel@sygnatures.com](mailto:mtudel@sygnatures.com)

## 30 - CLUB LANGUEDOC-ROUSSILLON

**Présidente:** Josiane ROSIER

06 80 75 55 44

[rosier\\_josiane@yahoo.fr](mailto:rosier_josiane@yahoo.fr)

## 33 - CLUB AQUITAINE

**Président:** Joël CONFOULAN

06 09 56 28 72 - [cffam@wanadoo.fr](mailto:cffam@wanadoo.fr)

## 35 - CLUB PAYS DE SAINT-MALO

**Président:** Jean-Michel LE PENNEC

02 99 19 08 08

[jean-michel.lepennec@21s.fr](mailto:jean-michel.lepennec@21s.fr)

## 35 - CLUB RENNES

**Président:** Olivier GAILLARD

02 99 87 54 54 - [olivier.gaillard@s2g.fr](mailto:olivier.gaillard@s2g.fr)

## 44 - CLUB LOIRE ATLANTIQUE (en cours)

**Contact:** Adrien CHIGNARD

02 51 84 07 07

[adrien.chignard@moreno-international.fr](mailto:adrien.chignard@moreno-international.fr)

## 49 - CORRESPONDANT

MAINE ET LOIRE

**Contact:** Auguste COTTINEAU

02 41 49 10 00

[auguste.cottineau@orange.fr](mailto:auguste.cottineau@orange.fr)

## 50 - CORRESPONDANT MANCHE

**Contact:** Serge LOUZIER

06 13 23 46 77 / 02 33 50 36 66

[serge.louzier@wanadoo.fr](mailto:serge.louzier@wanadoo.fr)

## 51 - CLUB CHAMPAGNE ARDENNE

**Président:** Xavier MORENO

**Contact:** Corinne DAHERON

03 26 89 58 83 - [aje.champagne-ardenne@jeunesse-entreprises.com](mailto:aje.champagne-ardenne@jeunesse-entreprises.com)

## 56 - CORRESPONDANT MORBIHAN

**Contact:** Isabelle BOUTSERIN

02 97 89 20 20

[isabelle.boutserin@udem.fr](mailto:isabelle.boutserin@udem.fr)

## 57 - CLUB LORRAINE

**Président:** Alain LETULLIER

**Contact:** Bernard BUFFARD

03 87 92 49 27

[contact@aje-lorraine.fr](mailto:contact@aje-lorraine.fr)

## 59 - CLUB NORD - PAS DE CALAIS

**Président:** Bruno COSYN

**Contact:** Patrick HEEM

03 20 99 24 35

[aje59-62@citeonline.org](mailto:aje59-62@citeonline.org)

## 60 - CLUB SUD-OISE

**Président:** Jean-Philippe CAMBRESY

06 11 19 75 18

[jean-philippe.cambresy@mma.fr](mailto:jean-philippe.cambresy@mma.fr)

## 62 - CORRESPONDANT CÔTE D'OPALE

**Contact:** Jacques DESSENNE

03 21 99 62 00

[association@tousparrains.com](mailto:association@tousparrains.com)

## 63 - CLUB AUVERGNE

**Président:** René Belin

06 80 31 80 05

[belin@aje-auvergne.fr](mailto:belin@aje-auvergne.fr)

## 64 - CLUB ADOUR

**Présidente:** Martine LAFFONTAN

05 59 31 43 00 - [ml@ijl.fr](mailto:ml@ijl.fr)

**Contact:** Jean-Paul HALCAREN

06 20 92 04 04

[jeanpaul.halcaren@neuf.fr](mailto:jeanpaul.halcaren@neuf.fr)

## 69 - CLUB LYON - RHÔNE ALPES

**Président:** Denis VIROT

06 74 97 71 35 - [denis.virot@free.fr](mailto:denis.virot@free.fr)

## 73 - CLUB ALPES

**Président:** Roger PICCAMIGLIO

06 80 13 16 24

[roger.piccamiglio@wanadoo.fr](mailto:roger.piccamiglio@wanadoo.fr)

## 75 - CLUB PARIS

**Président:** René LE GOFF

**Contact:** Didier ANIZON

01 40 82 42 49

[contact@aje-paris.org](mailto:contact@aje-paris.org)

## 77 - CLUB SEINE-ET-MARNE

**Président:** Christian LUCE

01 60 31 55 55

[clubaje77@stoppil.com](mailto:clubaje77@stoppil.com)

## 83 - CLUB VAR PROVENCE

MÉDITERRANÉE

**Co Présidents:** Gérard TISSERAND /

J. BERREHAR

**Contact:** France OGIER / Noëlle

SEMADENI

04 94 93 03 05

[mail@aje-apreev.com](mailto:mail@aje-apreev.com)

## 84 - CORRESPONDANT VAUCLUSE

**Contact:** Paul VIGNET

04 90 34 23 82

[paul.vignet@wanadoo.fr](mailto:paul.vignet@wanadoo.fr)

## 85 - CLUB VENDÉE

**Président:** Jean-Pierre GALLOCHER

**Contact:** Jean-Paul GREAUD

02 51 05 53 93

[ajevendee@aje.asso.fr](mailto:ajevendee@aje.asso.fr)

## 86 - CLUB POITOU-CHARENTES

**Présidente:** Christel LEFEVRE

06 86 38 26 09 - [clefevre@cei86.org](mailto:clefevre@cei86.org)

## 92 - CLUB HAUTS-DE-SEINE

**Président:** Jacques PONS

**Contact:** Laurence Leprince

[laurence.leprince@ac-versailles.fr](mailto:laurence.leprince@ac-versailles.fr)

## 93 - CLUB SEINE-SAINT-DENIS

**Président:** Michel GUERBET

**Contact:** Maurice BRUNI

06 12 29 44 11

[maurice.bruni@wanadoo.fr](mailto:maurice.bruni@wanadoo.fr)

## 94 - CLUB VAL-DE-MARNE

**Président:** Michel OUDIN

01 48 08 14 24

[oudin.michel@hotmail.fr](mailto:oudin.michel@hotmail.fr)

## 95 - CORRESPONDANT VAL D'OISE

**Contact:** Corinne AUFFRET

06 30 44 99 88

[c.auffret@ecole-entreprise.fr](mailto:c.auffret@ecole-entreprise.fr)