

Jeunesse & **ENTREPRISES**

Le journal de l'Association Jeunesse et Entreprises

DOSSIER COLLOQUE 2009

Rendez-vous Jeunes - Entreprises

Itinéraire conseillé
Départ : Etudes
Correspondance : Innovation
Arrivée : Emploi



AJE Vous invite au colloque
INNOVATION
Pour l'**EMPLOI** des jeunes

JEUDI 8 OCTOBRE 2009

à la Cité des sciences et de l'industrie

14H - 19H

RÉSEAU

Club AJE Finistère :
« Réussir
l'intégration
professionnelle
des jeunes »

PARTENAIRES

AJE et le Codice
partenaires

FOCUS

ENTREPRISE

L'AFNOR a à cœur
de soutenir l'emploi
des jeunes

ANALYSES

Les jeunes
et leur premier
emploi : disparités
régionales



Numéro 48 • 4^e trimestre 2009 - ISSN 1769 - 4698

www.jeunesse-entreprises.com

L'INNOVATION DOIT ÊTRE CONTAGIEUSE

Innovation! Le mot est à la fois simple et grandiose. En effet, l'acte d'innovation peut paraître facile et spontané chez certains, complexe à organiser pour d'autres

L'innovation, que la commission européenne définit comme « **la concrétisation réussie d'idées nouvelles nées de la créativité de ses auteurs** », a été particulièrement étendue par l'enquête AJE menée par Bernard Ferry :

« C'est le développement des compétences liées à la créativité chez les jeunes et la bonne intégration de cette action dans les projets innovants menés par les entreprises. »

En réalité, chez les jeunes, l'innovation est souvent spontanée car elle ressortit à des qualités d'émission, si différentes des qualités de réception qui leur permettent d'obtenir examens et diplômes.

Comme toute qualité d'émission, l'innovation peut être cependant stimulée par l'environnement, l'encadrement et l'exemplarité. Un jeune est plus créatif dans un milieu lui-même créatif.

Notre ministre de l'Économie, Madame Christine Lagarde, l'a fort bien compris puisqu'elle a chargé en septembre 2008 Pascal Morand, directeur de l'école supérieure de commerce de Paris et de l'école des affaires de Paris de réaliser une étude complémentaire : « **Pour une nouvelle vision de l'innovation** » tout à fait originale.

L'innovation doit être contagieuse pour les jeunes. Qu'elle le soit!

Le colloque AJE du 8 octobre 2009 à la Cité des sciences et de l'industrie le confirmera.

Yes, we can!



Yvon Gattaz

SOMMAIRE

DOSSIER

Le colloque national AJE 2009

L'innovation pour l'emploi des jeunes p.3

PARTENAIRES

• L'AJE et le Codice partenaires p.9

FOCUS ENTREPRISE

• L'AFNOR a à cœur de soutenir l'emploi des jeunes p.10

RÉSEAU

- Club AJE Finistère
Mieux préparer et réussir l'intégration professionnelle des jeunes p.12
- AJE près de chez vous p.16

ANALYSES

- Enquête qualitative CAJ 40 2009
Les jeunes et leur premier emploi : des disparités régionales p.14

LANCEMENT DES CHALLENGES DE JEUNESSE ET ENTREPRISES 2010

Un projet gagnant/gagnant pour les étudiants des écoles de vente, de commerce, de gestion...

Les Challenges d'AJE

- Un atout remarquable pour réussir votre projet tutoré
- L'opportunité de rencontrer les entreprises de votre région
- L'occasion de devenir, au niveau national, l'Ambassadeur des entreprises

Jeunes, inscrivez vous avant le 16 novembre 2009

Pour tout renseignement complémentaire : www.jeunesse-entreprises.com ou contactez AJE au 01 47 55 98 90



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

Comité de rédaction : Sabine de BEAULIEU, Alexia DUCROT, Marcel SZWARC, Danielle JACQUES.

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

COLLOQUE AJE 2009

L'INNOVATION POUR L'EMPLOI DES JEUNES

L'année 2009 a été placée par le président de la République sous le signe de l'innovation. Profitant de cet élan, l'Association Jeunesse et Entreprises a choisi pour axe principal de travail l'innovation en relation avec les jeunes dans les entreprises. En mars 2009, grâce au concours de ses experts, l'association a donc lancé une mini-enquête « Entreprises et Innovation », diffusée par le biais des Clubs AJE en région. Cette enquête était destinée aux chefs d'entreprise, dirigeants, et responsables d'entreprises de toutes tailles.

Enjeu : mieux connaître la place de l'innovation – sous toutes ses formes – dans l'entreprise, et comprendre comment les jeunes l'appréhendent, qu'ils soient salariés, apprentis ou stagiaires.

Les résultats de cette mini enquête seront présentés lors de notre colloque national AJE, le 8 octobre à la Cité des sciences et de l'industrie, afin d'alimenter les débats de cette grande rencontre jeunes-entreprises.

La conception de l'innovation en entreprise, son organisation, les supports de l'innovation, le lien entre l'innovation et

les jeunes en entreprise, leur potentiel d'innovation... Telles sont les questions abordées par ce questionnaire et dont les réponses sont analysées dans ce dossier.

Le profil des entreprises ayant répondu à cette enquête se répartit ainsi : 34 % de TPE, 36 % de PME, 13 % de ETI et 17 % de GE.

LA CONCEPTION DE L'INNOVATION : POUR UNE INNOVATION ACTIVE ET PARTICIPATIVE

L'innovation est une préoccupation prioritaire en entreprise, accentuée par la crise

L'un des premiers enseignements de cette enquête est que les entreprises, quelle que soit leur taille, ont une conception sensiblement convergente de l'innovation : c'est une préoccupation jugée, à une large majorité, prioritaire (64 %) ou essentielle (48 %). Ainsi, les compétences d'innovation des personnels sont sensiblement valorisées dans les entreprises (79 %). Les objectifs de l'innovation sont avant tout le développement (81 %) et la compétitivité (79 %), plus rarement la qualité (65 %).

Les objectifs des entreprises au travers d'une innovation active

5 - Amélioration continue

4 - Représentativité

3 - Rentabilité

2 - Précurseur leader

1 - Différenciation concurrente

Ce qui est visé implicitement par les entreprises, toutes tailles confondues, c'est, par le truchement de l'innovation, la conquête de **nouveaux marchés**.

Pour autant, d'autres objectifs sont cités à savoir : différenciation concurrentielle, position de leader-précurseur, rentabilité, représentativité...

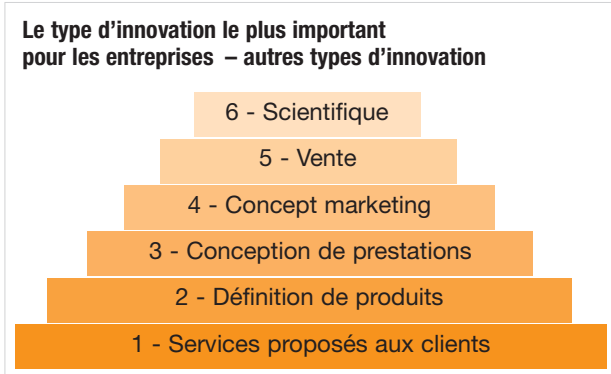
Des types d'innovations relativement variés mais une prédominance de l'innovation technologique

L'innovation jugée la plus importante est d'ordre technologique (70%). Elle renvoie surtout aux produits, mais également aux services.

L'innovation organisationnelle – qui inclut entre autres les réorganisations, les restructurations, les délocalisations... – vient en seconde position (57%).

Quant à l'innovation sociale, sans doute difficile à appréhender, elle n'emporte l'adhésion qu'à hauteur de 34%. D'autres types d'innovations sont cependant mentionnés et formulés comme suite : les services proposés aux clients, la définition de produits, la conception de prestations, l'identification de concepts marketing, ce qui globalement ramène souvent à la vente.

Ce classement semble faire apparaître un déficit d'innovations sociales. Or, celles-ci sont appelées à connaître, à court terme, un développement certain reposant sur une nouvelle dynamique de changements social et sociétal.



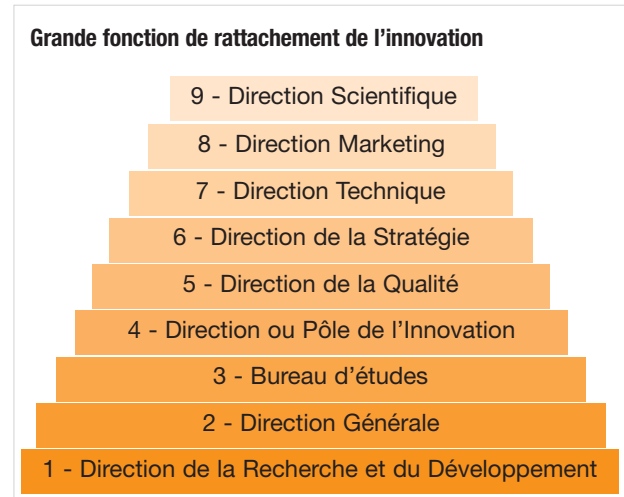
L'ORGANISATION DE L'INNOVATION

L'innovation en entreprise gagne à être organisée, c'est-à-dire à être incluse dans les organigrammes et dynamisée par des processus opérationnels clairement identifiés. Cette organisation peut en outre **engendrer de nouveaux comportements** de la part des personnels et acheminer vers une évolution du management, autrement dit vers des innovations managériales.

L'enquête nous apprend que la taille de l'entreprise est un élément moteur pour le développement de l'innovation. Les ETI et les GE soulignent encore plus vigoureusement les effets positifs de leur taille, à hauteur, respectivement, de 77% et 72%.

L'innovation a souvent une place spécifique dans l'organigramme des entreprises (45%), sauf lorsqu'il s'agit de TPE ou de PME. Assez généralement en première ligne dans les ETI (77% des réponses positives), elle y est souvent rattachée à la Direction de la Recherche et du

Développement, attestant par là le lien fort existant en recherche et innovation. Alors que dans les TPE, où seulement 17% affirment que l'innovation a une place au sein de l'organigramme, on se rend compte que **l'innovation dite « participative » se vit au quotidien et en proximité.**



L'organisation opérationnelle de l'innovation se révèle particulièrement dynamique et inventive, surtout dans les ETI et les GE. Les entreprises ont volontiers recours – à hauteur de 47% d'entre elles – à la **mise en place de procédures spécifiques visant à encourager et dynamiser l'innovation**. L'important est d'être innovant en matière de sollicitation de l'innovation. De nombreux processus opérationnels d'innovation sont cités : équipe-projet, groupes transversaux de créativité, tables-rondes clients, comités de projets...

La production et la mise en œuvre des « **idées de proximité** » sont également très recherchées, c'est dans une proportion très élevée (81%) que les entreprises mettent en avant le bénéfice de telles remontées.

En termes de relations de travail, l'organisation de l'innovation génère de nouveaux comportements chez les personnels et une possible évolution du management

L'organisation de l'innovation au sein des entreprises et le caractère incitatif qu'elle peut comporter permet, sans guère de doute (80% de réponses positives) de faire émerger chez les personnels, de **nouveaux comportements** qui se traduisent par un développement de leur implication, notamment au travers des idées produites et mises en œuvre. Pour les ETI, c'est encore plus vrai, à hauteur de 92%.

Quant à **l'innovation participative**, elle contribue, pour 80% des entreprises, à une évolution du management, en permettant d'intégrer des idées en forme de propositions d'actions concrètes dans des projets plus globaux. Ce phénomène est fortement souligné par 86% des TPE.

LES SUPPORTS DE L'INNOVATION

Il y a tout d'abord, selon les entreprises, **dans l'ensemble des personnels un important potentiel d'innovation :**

83 % d'entre elles le déclarent. Cette vision est très certainement inductrice d'une ambiance favorable au développement de l'innovation. Les réponses positives montent respectivement à 100 % et 92 % pour les GE et les ETI.

Cependant, **l'exercice de certains métiers peut favoriser l'innovation**, tant il est vrai par exemple, que la pratique sur un poste de travail, de l'informatique peut être porteuse d'innovation. Ce sont 80 % des entreprises qui l'affirment.

Enfin, il existe bien des moments où des situations de travail constituent des incitations à l'innovation. Cela est confirmé par 81 % des entreprises. À cet égard, **la participation à la réalisation d'un projet est un bon exemple.**

L'INNOVATION DES JEUNES : UN ATOUT MAJEUR POUR L'ENTREPRISE DE DEMAIN

La simple écoute des jeunes en entreprise est souvent organisée

Il existe de nombreuses pratiques ou procédures visant à favoriser, de la part des entreprises, l'écoute des jeunes. Cette diversité montre l'intérêt que celles-ci portent à la valorisation du potentiel d'innovation des jeunes.

La formalisation plus ou moins poussée de ces pratiques et procédures est souvent liée à la taille de l'entreprise.

C'est ainsi que, pour les TPE et les PME, ce qui compte en matière d'écoute des jeunes sont les **contacts fréquents et le management de proximité**; à cela s'ajoutent les rapports de stage sur des thèmes définis.

Les PME et les ETI mentionnent, à titre d'exemple, les équipes de recherche fonctionnant sur les « modes projets », les tables rondes avec consultation et brainstorming, les « panels-ado » et les « réseaux jeunes embauchés », et bien sûr les suivis par les tuteurs.

Les GE mettent en avant l'efficacité des « rapports d'étonne-

ment » et de l'intranet.

L'innovation ne suppose pas nécessairement un certain niveau de responsabilité ou de qualification

La croyance assez fréquente chez les jeunes, mais aussi chez les autres, selon laquelle l'innovation suppose un certain niveau de responsabilité et/ou de qualification est démentie respectivement à hauteur de 48 % et de 45 % de réponses négatives. Cela signifie que les deux éléments précités – **responsabilité et qualification** – **sont jugés, surtout s'agissant du second, souhaitables mais certainement pas déterminants.**

Cependant, les ETI estiment effectivement la qualification nécessaire à hauteur de 77 %.

Il existe bien chez les jeunes un potentiel d'innovation spécifique qu'il convient d'activer par la mise en œuvre de modes particuliers de sollicitation

Les entreprises déclarent à une forte majorité (73 %) que **les jeunes ont un potentiel d'innovation spécifique**. Cette façon de voir est infléchie à hauteur de 59 % pour les PME, mais accrue à hauteur de 92 % pour les ETI.

Prolongeant logiquement cette déclaration, les entreprises considèrent qu'il faut **mettre en place des modes particuliers de sollicitation des jeunes** en termes d'innovation – à hauteur de 66 %. Quelques pratiques sont, à cet égard, mentionnées, parmi lesquelles l'organisation d'ateliers de créativité et le lancement de concours de remontée d'idées.

En revanche, le potentiel d'innovation des jeunes n'est pas jugé supérieur à celui qu'ils pouvaient avoir dans le passé (74 % de réponses négatives).

Mais, dans le même temps, de très nombreuses raisons sont avancées par les entreprises pour justifier une **tendance à l'accroissement de ce potentiel**, ceci venant indirectement attester de l'espoir fondé sur les jeunes.

S'agissant de cette tendance, les entreprises soulignent tout d'abord l'influence de certaines **causes externes**, à savoir en général la conjoncture économique et, plus précisément, l'accélération des échanges et la compétitivité croissante.

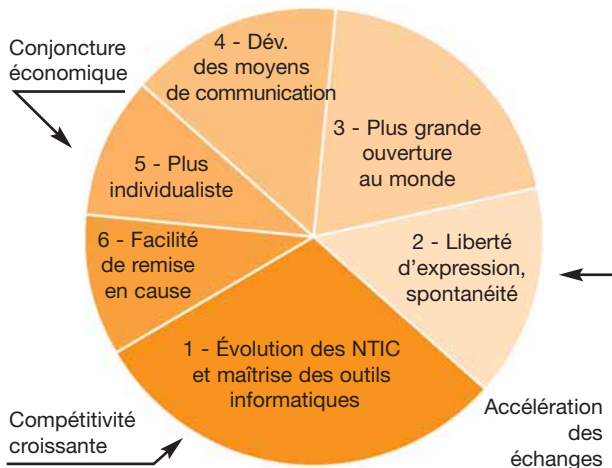
DES PROPOSITIONS POUR DYNAMISER L'INNOVATION DES JEUNES

En amont de l'entrée dans le mode du travail :

- Faire prendre en compte l'aspect innovation par l'Éducation nationale
- Encourager l'innovation dans les études (collèges, lycées, universités)
- Pousser au retour des jeunes vers les études scientifiques
- Développer, dès la scolarité, l'expression de la créativité au sein de petits groupes
- Rapprocher en amont jeunes et entreprises pour favoriser le développement de la « culture d'innovation »
- Proposer des sujets mettant en jeu les nouvelles technologies pour susciter des « vocations »

Dès l'entrée dans le monde du travail :

- Identifier des leaders susceptibles d'entraîner les jeunes à l'innovation
- Organiser des ateliers de créativité
- Lancer des concours pour faire remonter des idées innovantes
- Mettre en place des suivis pendant les deux premières années
- Développer des organisations de travail flexible, en encourageant l'écoute et l'expression



Ce sont toutefois bien les **causes internes** qui retiennent l'attention des entreprises. En ordre décroissant, sont mis en avant, comme vecteurs positifs :

La culture de l'innovation n'est guère encouragée au travers des études poursuivies par les jeunes. Un changement important de ce point de vue s'impose à l'Éducation nationale, soutenu en cela par les entreprises

Il est clairement affirmé qu'actuellement **la formation des jeunes n'encourage pas la culture de l'innovation** : 70 % des entreprises le soulignent.

Aussi, tout naturellement, les entreprises ne manquent-elles pas d'en déduire qu'il faut et qu'il est possible de développer très tôt chez les jeunes une culture de l'innovation (97 % de réponses positives).

En ce sens, il est largement souhaité que **l'Éducation nationale prenne en compte « l'aspect innovation »** et que celle-ci soit encouragée dans le cadre des études au collège, au lycée et à l'université.

En amont de l'entrée dans le monde du travail, il convient aussi, selon les entreprises, qu'elles se rapprochent elles-mêmes des jeunes afin de favoriser le développement de la « culture d'innovation ». De ce dernier point de vue, le retour des jeunes vers des études scientifiques est considéré comme l'un des vecteurs favorables.

CONCLUSIONS

Des éléments favorables au développement du potentiel d'innovation des jeunes en entreprise existent bien et cela est d'autant plus important que les **entreprises estiment que ce potentiel est à la fois spécifique et en accroissement**. Mais ces mêmes entreprises déplorent l'absence de sensibilisation des jeunes, en cours de formation, à la « culture de l'innovation », au-delà de l'esprit d'entreprendre. Il s'agit avant tout de donner **une perception plus large de l'innovation aux jeunes** et de valoriser l'innovation dans l'enseignement économique, technique et professionnel, tout en encourageant des pédagogies innovantes.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur les moyens à mettre en œuvre pour créer des passerelles jeunes – recherche et innovation – entreprises.

L'Association Jeunesse et Entreprises appelle les entreprises novatrices à apporter leurs témoignages, former et travailler en équipe avec de jeunes stagiaires, apprentis ou actifs pour rendre les jeunes « innov'acteurs ».

La crise est certainement une opportunité à saisir pour donner un nouvel élan aux investissements et créer des dispositifs d'accompagnement, indispensables au développement

POUR PLUS D'INFORMATION :

- Site internet AJE : www.jeunesse-entreprises.com
- Enquête Oseo « La mise en œuvre de l'innovation » : www.oseo.fr rubrique « publications »
- Enquête Deloitte « Mastering Innovation » : www.deloitte.com

CHRISTINE LAGARDE

**MINISTRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE ET DE
L'EMPLOI**



Christine Lagarde a été nommée ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi le 18 mars 2008 au sein du 3^e gouvernement de François Fillon.

Avocate de formation, diplômée de Sciences-Po, de l'Université Paris-X et de la Holton Arms School (États-Unis), Christine Lagarde a intégré en 1981 le cabinet international Baker & McKenzie. Elle en a gravi tous les échelons avant d'en présider le comité exécutif de 1999 à 2004, puis le comité stratégique mondial jusqu'à son entrée au gouvernement. Le magazine Forbes l'a reconnue comme la trentième femme la plus puissante du monde.

Nommée en juin 2005 ministre déléguée au Commerce extérieur, Christine Lagarde a activement participé aux négociations de l'OMC et à la promotion des exportations françaises (lancement de Cap Export). Brièvement ministre de l'Agriculture et de la Pêche dans le premier gouvernement Fillon, elle a pris la tête du ministère de l'Économie à l'occasion du remaniement de juin 2007, devenant ainsi la première femme de notre histoire à occuper ce poste. Sa nomination a été unanimement saluée par la presse internationale.

de la recherche et de l'innovation, porteurs de l'entreprise de demain.

Nous remercions les experts qui nous ont aidés à mener à bien cette enquête AJE 2009, notamment Bernard Ferry qui a réalisé le questionnaire et l'analyse des réponses, Jean-Marc Chabanas qui a réalisé le dépouillement des réponses, ainsi que Françoise Corouge active dans la réflexion sur l'enquête et les Clubs AJE qui l'ont diffusée.

LES INTERVENANTS DU COLLOQUE

Le thème du colloque AJE 2009 « L'innovation pour l'emploi des jeunes » s'inscrit dans le souci constant d'AJE d'informer la jeunesse face aux changements que vit notre société dans le but de faciliter leur insertion professionnelle.

Pour ce faire, un face à face « étudiants – chefs d'entreprise » sera organisé sous la présidence de Martin Hirsch, Haut commissaire à la Jeunesse, durant lequel les premiers pourront nous faire part de leur expérience au sein de l'entreprise lors de stages et les seconds apporteront leur contribution à la question de l'innovation en direction de l'emploi des jeunes dans le contexte économique actuel.

Témoignages d'expériences concrètes de jeunes et responsables d'entreprise attachés à développer et promouvoir une culture d'innovation porteuse de croissance et d'avenir pour l'entreprise sont au rendez-vous des débats.

DOCTEUR JACQUES SERVIER

PRÉSIDENT FONDATEUR DES LABORATOIRES SERVIER

Docteur en Médecine et docteur en Pharmacie, Jacques Servier nous fait part de sa vision de l'innovation en entreprise et exhorte les jeunes à être acteurs de leur avenir.



«**L**es petites entreprises peuvent grandir et je me suis acharné à en donner la preuve. Au début, fin des années 50, nous étions 9 personnes. Nous sommes aujourd'hui plus de 20 000 dans le monde et 86 % de la consommation de nos médicaments se font hors de France.

Par quels moyens ?

Le premier était le désespoir et il était tel qu'il nous obligeait à espérer. Ensuite, nous sommes restés totalement indépendants, nous avons réinvesti tout le disponible et misé sur la recherche et le potentiel humain. Le potentiel humain ?

Il a fallu partir de zéro, recruter, former. C'est très difficile dans une profession lourdement technique où déjà les stagiaires ont besoin d'un bagage important.

Mais justement cela nous a donné l'occasion d'une expérience réussie dans des conditions difficiles.

En 1968, les étudiants en pharmacie se trouvaient dans une situation difficile et déjà s'imaginaient chômeur. J'ai beaucoup discuté avec eux et je leur ai dit que nous recevions de nombreux stagiaires. C'était un problème particulier car ils terminaient leurs études et avaient déjà plus de 25 ans dans bien des cas.

Ils ont afflué chez nous et ont bien réussi. Un bon tiers est entré dans la Maison. Un autre tiers a fait carrière dans d'autres maisons et est souvent monté très haut dans la hiérarchie. Nous n'avons jamais cessé de suivre cette tradition, qui a été utile à une profession, à l'époque pauvre en cadres. Et puis, nous avons travaillé au-delà de toute mesure, il ne faut pas s'en plaindre car ceux qui travaillent peu s'ennuient à mourir.

Et que dire aux jeunes ?

Qu'entre 15 et 20 ans, on atteint une force physique et intellectuelle maxima. Mais après, on se heurte à une immense résistance d'inertie. Alors, ne perdez pas de temps. Renseignez-vous sur les métiers, faites des stages, cherchez ceux qui vous soutiendront et ne changez pas trop d'avis. Et maintenant faites votre saut en hauteur. »

Sous la présidence du ministre de l'Éducation nationale, et de Christine Lagarde, ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'emploi et de Martin Hirsch, Haut commissaire à la jeunesse, et en présence de personnalités issues du monde économique et éducatif, parmi lesquelles Claudie Haigueré, présidente de la Cité des sciences et de l'industrie, Yvon Gattaz, président-fondateur de Jeunesse et Entreprises, Axel Kahn, président de l'Université Paris-Descartes et Pascal Morand, directeur général ESCP-Europe, Jacques Servier, président-fondateur des Laboratoires Servier et Olivier Barberot, directeur exécutif en charge des RH du Groupe Orange, le colloque AJE 2009 sera force de propositions et d'actions novatrices en faveur de l'emploi des jeunes. ■

AXEL KAHN

PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ PARIS DESCARTES

«**L'**entreprise moderne se doit aussi bien d'innover toujours dans son cœur de métier...

que de se préparer à changer de métier lorsque les circonstances l'imposent. La présence des jeunes à l'entreprise est la condition d'une perpétuation de la capacité d'adaptation et d'innovation de celle-ci.»



Axel Kahn, docteur en médecine et docteur ès-sciences, est directeur de recherche à l'Inserm et a dirigé l'Institut Cochin de 2002 à 2008. Il est président de l'université Paris-Descartes depuis décembre 2007.

Ses travaux scientifiques portent notamment sur le contrôle des gènes, les maladies génétiques, le cancer et la nutrition.

Il a été président de la Commission du Génie biomoléculaire de 1987 à 1997, rédacteur en chef de la revue Médecine Sciences de 1986 à 1998, et a été membre du Comité consultatif national d'éthique de 1992 à 2004. De 2000 à 2002, il a présidé à Bruxelles le Groupe des Experts de Haut niveau en Sciences de la Vie auprès du commissaire de la Recherche de la Commission Européenne. Depuis 2007-2008, il est président de la Fondation internationale du Handicap, président du Comité d'éthique de la Ligue du Cancer, et président de Paris Biotech Santé.

Outre ses travaux scientifiques, Axel Kahn intervient fréquemment sur des sujets touchant aux aspects moraux et sociaux de la médecine, de la génétique et des biotechnologies. Co-auteur d'une cinquantaine d'ouvrages collectifs, il a aussi écrit plusieurs ouvrages.

MARTIN HIRSCH

HAUT-COMMISSAIRE À LA JEUNESSE



Martin Hirsch est issu de la promotion 1983 de l'École normale supérieure. Il est titulaire d'un DEA de neurobiologie, d'une maîtrise de biochimie et il est diplômé de l'École nationale d'administration (ENA).

Il a été enseignant à l'Institut d'études politiques de Paris en 1990 et 1997, et à l'ENA en 1994. Après avoir occupé diverses fonctions à la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, au Conseil d'état, au ministère de la Santé et à l'Assistance publique - hôpitaux de Paris, Martin Hirsch occupe de 1999 à 2005 les fonctions de directeur général de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (AFSSA), il est également président d'Emmaüs France de 2002 à 2007.

Entre 2006 et 2007, il est président fondateur puis directeur général de l'Agence nouvelle des solidarités actives, et membre du Comité consultatif de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances (Halde).

Martin Hirsch occupe la fonction ministérielle de haut-commissaire aux Solidarités actives contre la pauvreté, depuis 2007 et de haut-commissaire aux Solidarités actives contre la pauvreté, haut-commissaire à la Jeunesse, depuis janvier 2009.

LUC CHATEL

MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Luc Chatel est issu de l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne, où il obtient une maîtrise de sciences de gestion en 1987, puis un DESS de marketing en 1988. Déjà engagé, il est élu représentant étudiant au conseil d'administration de l'université, président de l'ADEG, le deuxième syndicat étudiant de l'université de Paris-I. Il entre dans la vie active en 1990, au sein du groupe L'Oréal. En 1995, il rejoint la direction des ressources humaines comme responsable du recrutement puis DRH d'une entité. Il adhère au Parti républicain dès 1991, et en 1995 il est nommé secrétaire fédéral du Parti républicain pour la Haute-Marne et devient délégué départemental de l'UDF. Impliqué à l'UMP dès sa fondation, il fut l'un des neuf rédacteurs de la charte des valeurs du parti nouvellement créé, de mars 2004 à juin 2007, il en assume la fonction de porte-parole national. Il est nommé secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, chargé de l'Industrie et de la Consommation, porte-parole du Gouvernement, le 18 mars 2008. Luc Chatel a été nommé ministre de l'Éducation nationale par le président de la République sur proposition du Premier ministre, le 23 juin dernier.



CLAUDIE HAIGNERÉ

PRÉSIDENTE DE LA CITÉ DES SCIENCES ET DE L'INDUSTRIE

Claudie Haigneré a fait ses études de médecine à Dijon, où elle obtient son doctorat en 1981. Elle devient médecin rhumatologue en 1984 à l'hôpital Cochin à Paris. En septembre 1985, Claudie Haigneré est l'un des sept spationautes sélectionnés - la seule femme - par le Centre national d'études spatiales (CNES). En août 1996, après 18 mois d'entraînement, elle réalise une mission de 16 jours à bord du vaisseau Soyouz et de la station spatiale russe MIR. En juin 2002 à la demande du Président Jacques Chirac, elle devient membre du gouvernement Raffarin, au titre de ministre délégué en charge de la Recherche et des Nouvelles technologies. D'avril 2004 à juin 2005, elle est membre du gouvernement Raffarin, comme ministre déléguée aux Affaires européennes et secrétaire générale de la Coopération franco-allemande. Depuis le 24 mars 2009, Claudie Haigneré est chargée de mission pour la préfiguration de l'établissement public regroupant la Cité des sciences et de l'industrie et le Palais de la Découverte, par la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et la ministre de la Culture. Depuis 2009, elle est nommée présidente de la Cité des sciences et de l'industrie et présidente du conseil d'administration du Palais de la découverte.



PASCAL MORAND

DIRECTEUR DE L'ESCP EUROPE

« L'innovation est la clé pour sortir la crise, mais une innovation élargie et repensée, qui se déploie dans le tissu économique tout en étant accompagnée par l'action publique au niveau français mais aussi européen. »

Diplômé d'HEC et titulaire d'un doctorat d'État en sciences économiques, Pascal Morand occupe la fonction de directeur général de l'ESCP Europe depuis septembre 2006. Il est administrateur de l'École nationale supérieure de création industrielle (ENSCI), membre du Conseil scientifique de COE-Rexecode et du Comité des sages du Codice (Conseil pour la diffusion de la culture économique). Ses travaux portent sur l'économie internationale et les relations entre économie et culture. Il est notamment l'auteur d'un essai sur l'Union économique et monétaire, « La Victoire de Luther », en 2001. Il a présidé de décembre 2006 à avril 2007 un groupe de travail international mis en place par Christine Lagarde, alors ministre délégué au Commerce extérieur, ayant pour mission de formuler des recommandations permettant à la France de tirer profit de la mondialisation (Mondialisation : changeons de posture, 2007). En 2008, la ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, lui a confié la mission de proposer une définition élargie de l'innovation, accompagnée de suggestions d'initiatives publiques propres à la stimuler. Au côté de Delphine Manceau, professeur de marketing à l'ESCP Europe, il a remis le rapport « Pour une nouvelle vision de l'innovation » à Christine Lagarde, le 30 avril dernier.



OLIVIER BARBEROT

DIRECTEUR EXÉCUTIF GROUPE DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE ET PLOGNE FRANCE TÉLÉCOM ORANGE

Olivier Barberot a rejoint le Groupe en mars 2003, en qualité de directeur exécutif en charge du Développement et de l'Optimisation des Compétences humaines. Entre 1985 et 2003, Olivier Barberot a été secrétaire général du Futuroscope de Poitiers, secrétaire général de CGI, secrétaire général de l'Université Léonard-de-Vinci, puis DRH et membre du Comité exécutif du Groupe Thomson. Olivier Barberot est Diplômé de l'École des Mines de Paris. Synthèse des engagements du groupe France Télécom Orange en faveur de l'intégration des jeunes des quartiers sensibles et des milieux modestes : L'engagement d'Orange s'inscrit en cohérence avec l'histoire du groupe France Télécom. Le corps social de France Télécom a toujours été très investi, à titre personnel, dans des projets caritatifs, des associations et dans l'insertion des jeunes. De nombreuses initiatives locales, partout en France, sont très appréciées sur le terrain et en 2008, pour tenir compte de cette attente d'engagement et en phase avec ses valeurs, sa politique de responsabilité sociale d'entreprise, le groupe France Télécom Orange a souhaité inclure dans sa politique de diversité en France un axe fort en faveur de l'insertion et de l'égalité des chances. Pour mémoire, le Groupe a signé en 2004 la Charte de la Diversité.



L'AJE ET LE CODICE PARTENAIRES

Le **Conseil pour la Diffusion de la Culture Économique (Codice)** est une instance indépendante créée en octobre 2006 à l'initiative du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. **Christine Lagarde**, a reconduit le Codice dans ses missions en 2008.

Le Codice est conçu comme une instance de réflexion impartiale, indépendante et pluraliste, qui regroupe des personnalités de l'entreprise, de l'éducation et des experts économiques et des médias, tous bénévoles.

Les grandes orientations sont fixées par un **Comité des sages** composé d'une dizaine de membres, présidé par **Éric Le Boucher**, directeur de la rédaction des Enjeux-les Échos.

Un **Comité exécutif** de douze membres, présidé par **Nicolas Bordas**, à la tête du groupe TBWA-France, détermine toutes les actions qu'il juge prioritaires de mettre en œuvre pour améliorer la diffusion de la culture économique.

La **délégation générale**, placée auprès du Comité exécutif et confiée à Isabelle Knock-Méo, directeur de projet, a la responsabilité de mettre en œuvre ces actions.

COMPRENDRE L'ÉCONOMIE POUR CONSTRUIRE LE MONDE DE DEMAIN

Depuis plusieurs années, les sondages réalisés par le Codice indiquent que plus des deux-tiers des Français considèrent qu'on a de plus en plus besoin de connaissances économiques pour réussir dans la vie, reconnaissent ne pas les avoir, et déclarent que celles-ci sont inaccessibles et incompréhensibles.

En effet, une meilleure connaissance de l'économie permet de définir la voie de son orientation professionnelle et de mieux gérer ses finances personnelles, mais aussi de développer l'initiative, l'entrepreneuriat et l'autonomie.

L'économie se révèle aussi passionnante : ce ne sont pas que des histoires d'argent, mais aussi des histoires d'innovation, d'environnement, de solidarité et d'aventures humaines.

LES PROPOSITIONS DU CODICE

La promotion de l'enseignement de l'économie au collège et au lycée : chaque élève parvenant au niveau du baccalauréat devrait avoir un bagage minimal de culture économique et de connaissances sur l'entreprise et son fonctionnement. C'est pourquoi le Codice préconise une formation économique motivante pour tous en seconde, avec une évaluation prise en compte pour le baccalauréat, amorcée par une action pédagogique au collège.

La promotion du partenariat Écoles - Entreprises, dont l'AJE est précurseur : les projets actuels sont validés et pertinents, il faut maintenant les déployer dans tous les établissements scolaires, et favoriser les stages en entreprise à une échelle beaucoup plus importante.



LES ACTIONS DU CODICE

- Mise à disposition du grand public d'une **plate-forme de connaissances de l'économie** : www.Kezeco.fr : initiation à l'économie à la fois accessible, concrète, utile et vivante.

Un outil accessible, pragmatique et ludique permettant notamment aux jeunes de mieux comprendre l'économie à travers des reportages vidéos, une webTV, des décryptages de l'actualité, des dossiers, des analyses et des définitions; privilégiant les échanges et l'apprentissage.

- **Soutien, par l'intermédiaire d'un fonds d'amorçage, des initiatives de partenaires, comme l'AJE, favorisant la diffusion de la culture économique en France.** Ces initiatives concernent le rapprochement école-entreprise et de nouvelles pédagogies innovantes.
- **Réalisation d'études et de sondages** sur la relation entre la société française et l'économie.
- **Soutien du développement de programmes TV** à des heures de grande écoute permettant d'améliorer les connaissances économiques du grand public. ■

Association française de normalisation (Afnor)

L'AFNOR A À CŒUR DE SOUTENIR L'EMPLOI DES JEUNES

Créée en 1926, l'Afnor, l'Association française de normalisation, est aujourd'hui un groupe international de services organisé autour de quatre grands domaines de compétences : la normalisation, la certification, l'édition spécialisée et la formation.

Si l'Afnor se donne pour mission de renforcer le lien entre normalisation, recherche et innovation, et de diffuser ce message au sein des entreprises françaises pour renforcer leur compétitivité, l'ensemble du groupe est également investi dans la formation et l'accueil des jeunes.

Pour aborder le sujet de la politique d'Afnor menée en faveur des jeunes, nous avons rencontré d'une part Laurence Breton-Kueny, directrice des ressources humaines et d'autre part Christine Kertesz, responsable du projet « Innovation, recherche et enseignement ».

contrats de professionnalisation et d'apprentissage, afin d'atteindre, d'ici à la fin de l'année, le seuil légal des 6 % d'alternants.

Laurence Breton-Kueny souligne néanmoins les difficultés à recruter des jeunes, et en particulier des contrats professionnels en alternance : « *Lorsqu'on nous dit qu'employer un jeune n'est pas cher, on ne prend pas en compte le coût des écoles qui est souvent rédhibitoire* ». Au regard de la structure juridique du groupe Afnor, deux des cinq filiales sont assujetties à l'obligation légale de disposer de 3 % de jeunes en apprentissage.

Pour 2009, au regard de la crise économique qui frappe les jeunes dans l'accès à l'emploi et sans toucher aux postes en place, la société a décidé de se fixer comme objectif d'atteindre les 20 contrats. Tout en sachant qu'il s'agit d'une démarche volontaire, précise Laurence Breton-Kueny, « *Afnor veut participer à l'effort col-*

lectif et continuer à intégrer et à former des jeunes malgré le contexte. L'entreprise a à cœur l'enjeu de l'emploi des jeunes. »

L'Afnor voit donc l'embauche de jeunes comme une aide, une véritable participation sociale « *pour contribuer à l'effort national des entreprises en faveur des jeunes* ».

L'accueil des jeunes chez l'Afnor a toute son importance, et l'entreprise a mis en place des procédures d'intégration, avec notamment un parcours pour vérifier les compétences et les aptitudes des jeunes employés. « *Il faut savoir que chaque métier a sa propre procédure d'intégration.* »

UNE POLITIQUE « TALENTS, COMPÉTENCES ET DIVERSITÉ »

Employer des jeunes est important pour l'Afnor, mais pas n'importe comment. La société tient à ce que l'échange soit bénéfique des deux côtés et connaît donc les profils qu'elle recherche.

« *Nous n'employons qu'à partir de bac+2, et ensuite licence et master. Concernant les jeunes en contrat de professionnalisation, nous n'allons pas au-delà de la licence, car il est important de trouver une adéquation entre l'apprentissage qui est proposé par l'entreprise, les tâches demandées et le diplôme* », confie Laurence Breton-Kueny.

Mais qui dit profil particulier ne dit pas fermeture, au contraire. L'Afnor,

L'AFNOR ET LES JEUNES : UN EFFORT SOLIDAIRE

On pourrait dire que l'Afnor est une « maison » à laquelle sont très attachés ses collaborateurs, avec une pyramide des âges relativement élevée : « *la moyenne d'âge est d'environ 43 ans* », le turnover est faible et les salariés très fidèles. Pour autant, s'il y a eu beaucoup de recrutements en 2008, ils ont été moindres en 2009, crise oblige. Cette année, les recrutements en CDI sont tout de même privilégiés. Et les jeunes ne sont pas mis de côté, au contraire : l'accent a été mis sur les

Des prestations dans plus de 90 pays

L'Afnor est un groupe international de services, organisé autour de quatre domaines de compétence : la normalisation, la certification, l'édition et la formation. Opérateur international dans le domaine de la qualité et du management pour les systèmes, services, les produits et les compétences, le groupe Afnor offre aux acteurs socio-économiques des outils pratiques, concrets et reconnus leurs permettant de s'inscrire de manière visible et durable sur l'échiquier socio-économique mondial. Dirigé par Olivier Peyrat, le Groupe compte plus de 1 000 personnes. En France, 14 délégations régionales assurent un service de proximité. À l'international, le groupe déploie ses prestations (certification, coopération technique, formation) dans plus de 90 pays. Pour en savoir plus : www.afnor.org

dont le siège est implanté à Saint-Denis, en Seine-Saint-Denis, tient beaucoup à son ancrage territorial. Pour la société, s'installer en banlieue et dans l'un des départements les moins favorisés pousse à « interagir » avec le milieu. Ainsi, l'Afnor a signé en novembre 2008 le plan « Espoir Banlieue » et a recruté 56 jeunes de moins de 26 ans, dont 20 % issus de quartiers dits sensibles. Parce que la diversité est très importante dans le Groupe, Laurence Breton-Kueny aime le rappeler : **« La diversité est source de richesse, c'est une bonne chose car chez nous elle est basée sur la compétence et les talents. »**

L'Afnor, et en particulier Laurence Breton-Kueny, entretient un lien étroit avec l'AJE 93, et conjointement au Club Seine-Saint-Denis sont organisées des réceptions de classes au siège, des visites en milieu scolaire...

Laurence Breton-Kueny précise que le Club AJE 93 lui permet d'être en relation avec les acteurs de la relation éducation-entreprise qu'elle n'a pas forcément l'occasion de croiser en dehors de ce contexte et d'initier des projets intéressants et enrichissants pour tous. **« Je remarque une bonne volonté de l'Éducation nationale et d'AJE de faire bouger les choses. »**

LA NORMALISATION ET L'ÉCOLE

Christine Kertesz, responsable de projets « Innovation, recherche et enseignement », nous explique que l'Afnor s'investit auprès des écoles pour développer en France l'enseignement de la normalisation et de la certification de façon dynamique et innovante. La société a deux cibles prioritaires : les élèves et les enseignants.

Il s'agit avant tout de former les jeunes en amont de leur vie professionnelle et de les inciter quand ils rentrent dans l'entreprise à participer à cette démarche et à la relayer. Une convention a été signée en 2008 avec le ministère de l'Éducation nationale pour intégrer dans l'enseignement des notions sur la normalisation et la certification, précise Christine Kertesz.

L'Afnor, en partenariat avec le réseau de l'inspection académique, intervient également auprès des enseignants dans le cadre de la formation continue, et propose des stages aux enseignants via le Cerpet et les plans

Laurence BRETON-KUENY, Directrice des ressources humaines



Après des études pluridisciplinaires de droit, économie et sciences, Laurence Breton-Kueny, docteur es-Sciences de gestion, 3^e cycle en droit, master HEC, hygiéniste du travail et de l'environnement (Hyten) a commencé sa carrière comme enseignant-chercheur, avant de rejoindre le conseil en organisation du travail et du temps de travail à la fois en métropole et dans les DOM. Entrée en 2003 à l'Anaes, devenue HAS, comme chef de service des ressources humaines, elle rejoint le groupe Afnor pour prendre la direction des ressources humaines en 2006. Membre du Comex du groupe Afnor, elle est également responsable « pandémie grippale » et membre de l'AJE 93.

Christine KERTESZ,

Responsable de projet « Innovation, recherche et enseignement »



Après des études scientifiques, Christine Kertesz, ingénieur et docteur es-chimie, a travaillé à l'Afnor dans le secteur de la construction puis de la santé. Responsable de projet « Innovation, recherche et enseignement » depuis 2007, elle œuvre au renforcement des relations entre recherche, innovation et normalisation, ainsi qu'au développement de l'enseignement de la normalisation en France, au travers de partenariats avec l'Éducation nationale, les IUT et la Conférence des Grandes écoles.

académiques de formation.

Concernant l'enseignement supérieur, l'Afnor démarche directement les établissements. Un accord de partenariat a déjà été initié avec la Conférence des Grandes écoles pour mettre en place cette démarche au sein de l'ensemble des Grandes écoles.

Pour l'Afnor, l'innovation des entreprises est nécessaire pour leur pérennité, et il est également important pour chacun d'innover continuellement. La normalisation tient

un rôle stratégique et a un lien étroit avec l'innovation, et ce dans tous les domaines : services, marketing, produits... En codifiant les règles du jeu, cela permet de structurer le marché et ainsi de créer des conditions favorables à l'innovation.

L'Afnor s'engage donc fortement dans cette voie, c'est la compétitivité des entreprises qui est en jeu, et il est essentiel que les jeunes, l'avenir de l'entreprise, soient conscients de cela et s'y impliquent dès que possible. ■

L'impact économique de la normalisation

Pour la première fois en France, à l'instar d'autres pays, notamment européens, qui l'avaient déjà réalisée, une étude constate la contribution de la normalisation à la croissance de l'économie et ceci à hauteur de 0,81 %, soit 25 % de la croissance du PIB. Dans une économie mûre comme celle de la France, dont la principale source de croissance est le progrès technologique, les normes permettent de partager l'innovation tout en faisant évoluer les bonnes pratiques générales du marché.

Cette étude a été complétée, et c'est là toute son originalité, par une enquête auprès d'un panel de 1 790 entreprises et organisations, engagées ou non dans la normalisation. Les résultats balayent de nombreuses idées reçues.

<http://groupe.afnor.org/etude-impact-economique/appli.htm>

« MIEUX PRÉPARER ET RÉUSSIR L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES »

Créé en 1995, le club AJE du Finistère (Club AJE 29) est une structure départementale qui impulse les actions à promouvoir. Pour garantir une meilleure lisibilité et efficacité du travail, la réalisation des actions est laissée à l'échelle des bassins de vie : Brest – Daoulas, Morlaix – Landivisiau et Quimper – Cornouaille.

Ils parlent du Club AJE 29 et/ou de la relation école-entreprise

Hervé Sérieyx, écrivain-conférencier : « On appréciera, en lisant le programme d'AJE 29, l'approche entrepreneuriale : on ne se contente pas d'incantations pour favoriser le rapprochement de l'école et de l'entreprise mais de définir des ambitions précises, des objectifs chiffrés, des cibles, des responsables, un calendrier... Résultat de cette rigueur, des partenaires hier distants, voire hostiles, apprennent réellement et concrètement à se connaître et à coordonner leurs actions – tout en gardant la spécificité de leurs finalités pour le plus grand bénéfice des jeunes (...) »

Didier Vigouroux, inspecteur de l'Éducation nationale en charge de la formation professionnelle : « Le rapprochement entre les entreprises et les jeunes en formation est un enjeu essentiel. Les élèves des uns sont les futurs collaborateurs des autres. Les jeunes sont confrontés à des représentations de métiers parfois caricaturales et très souvent erronées. Les actions mises en œuvre dans le cadre de la liaison école-entreprise contribuent à mettre à disposition des jeunes une information la plus objective possible pour les aider à construire leur choix d'orientation professionnelle, choix qui les engage pour de nombreuses années. Plus largement, les mondes de l'entreprise et de la formation sont intimement liés, les échanges contribuent à une meilleure connaissance des évolutions mutuelles. Quelles sont pour les entreprises les conséquences de la généralisation du cursus du Bac Pro en trois ans ? Quelles organisations aujourd'hui dans les entreprises ? Comment accueillir un stagiaire ?... Autant de questions qu'un dialogue confiant et récurrent participe à lever. »

Yann du Fretay, secrétaire général du Medef Finistère : « L'Union des entreprises du Finistère – Medef a mis les relations éducation/entreprises dans ses axes stratégiques depuis deux ans et continuera à mobiliser les entreprises du Finistère dans les années à venir. Le partenariat avec l'AJE-Finistère va donc se renforcer pour faire de cette association, active depuis plus de 10 ans, la plate-forme incontournable du rapprochement avec les instances de l'Éducation nationale, les enseignants, de l'Université... »

Les branches professionnelles doivent se mobiliser autour d'AJE 29, qui a une méthodologie de travail parfaitement adaptée pour monter des opérations d'information sur les filières et les métiers.
AJE 29 est un modèle exemplaire à nos yeux ! »

L'animation est assurée conjointement par la déléguée et un membre du bureau appartenant au territoire. Le but est de mieux préparer l'intégration professionnelle des jeunes. Pour atteindre cet objectif, le Club AJE 29 réalise tout au long de l'année, et depuis plus de quinze ans, des actions dont l'objet demeure inchangé :

- aider les Jeunes, les enseignants et le monde de l'insertion à mieux connaître les activités et les métiers de l'entreprise ;
- susciter l'intérêt des Jeunes pour l'entreprise et le désir d'y travailler ;
- faciliter l'intégration professionnelle des Jeunes par un dialogue École – Insertion – Entreprises.

« Tous les jours, nous travaillons, au travers de nos actions, au service des entreprises et du système éducatif, afin de réussir l'intégration des Jeunes », commente Élisabeth Besombes, déléguée du Club AJE 29.

En 2009, sur le seul département du Finistère, leurs actions ont permis de mobiliser sur ce thème, plus de 3 800 jeunes, 550 enseignants, 300 entreprises, 160 parents d'élèves, 550 personnels de l'Enseignement et 460 établissements scolaires...

LES OBJECTIFS ET LES ACTIONS PHARES DU CLUB

Chaque année, le Club AJE 29 met en œuvre des actions originales ayant pour objectif de favoriser l'information, la formation, et l'insertion professionnelle des jeunes.

Ces actions ont pour objectif de toucher l'ensemble des acteurs de la relation éducation-entreprise : du personnel enseignant, en passant par les jeunes et les acteurs de l'entreprise.

Permettre aux Conseiller(e)s d'Orientation, d'Insertion, Formateurs(trices) et Enseignants de mieux connaître les Entreprises, ses métiers, ses besoins...

- Les Mercredis de l'Entreprise : visites les mercredis après-midi l'entrepris du Finistère.
- Les Stages d'enseignants en entreprises : permettre aux enseignants de découvrir pendant 15 jours, la vie d'une entreprise de l'intérieur.
- La Formation à l'entreprise des futur(e)s chefs d'établissement : une journée de formation économique à l'entreprise chaque année avant leur départ en stage en entreprise et une journée de restitution collective

Permettre aux Jeunes de réussir leur orientation par la découverte du monde professionnel et développer l'Esprit d'Entreprendre...

- La valorisation des filières professionnelles : au travers d'une cérémonie au Conseil général du Finistère sous l'autorité du président, nous souhaitons encourager les jeunes dans leurs choix de parcours professionnels.
- Le Panel Jeunes : mise en place d'un panel composé de jeunes de 16 à 26 ans venant de différentes filières de formation afin de les inviter à s'exprimer sur un thème prédéfini annuellement, afin de mieux les comprendre et mieux connaître leurs attentes.
- Un Parent, un Métier : donner l'opportunité à des jeunes de découvrir la réalité du travail d'un de ses parents, son poste de travail et son environnement.
- Les Techniques de Recherche d'Emploi : dans un contexte particulièrement difficile pour les jeunes aujourd'hui de trouver un stage, un emploi... nous avons mis en place des ateliers afin de les aider à appréhender leur savoir-être, CV, lettre de motivation ; les aider à mettre leurs talents et leur personnalité en avant...
- Entreprise Accueille : chaque année, plus de 2000 élèves visitent des entreprises finistériennes, un moyen de découvrir la vraie diversité des secteurs d'activités, les métiers et de mieux appréhender leur orientation et leur insertion.



Favoriser l'accueil et l'intégration des jeunes en entreprises...

- Création de nombreux outils pour aider les jeunes à appréhender leur premier emploi ou stage, et les entreprises à savoir les accueillir puis les intégrer.

Permettre aux acteurs de l'entreprise de mieux connaître l'école...

- Découverte de l'environnement d'un établissement : un établissement invite les entreprises de son bassin à découvrir son univers, ses formations, ses contraintes, son fonctionnement... ■

Les barreaux du Club AJE 29



Élisabeth Besombes, déléguée AJE 29
Plus de vingt ans dans le domaine des ressources humaines.
« Les entreprises qui survivront demain sont celles qui encouragent la créativité d'aujourd'hui. » Zeldman



Gérard Perroud, président fondateur
Trente-cinq années d'expérience en Ressources humaines, vécues comme « le » vecteur essentiel de la réussite des entreprises dans la pratique de Fonctions Industrielles, Techniques, R&D, Organisation /RH, en PME ou groupes.

« Ne crois pas que tu t'es trompé de route, quand tu n'es pas allé assez loin. » Claude Aveline (1901-1992), écrivain



Très bien implanté dans le tissu économique local et fort de son expertise de la relation éducation-entreprise, le Club AJE 29 a noué de nombreux partenariats :

- Rectorat d'académie de Rennes
- Inspection académique du Finistère
- Direction diocésaine de l'enseignement catholique du Finistère
- Université de Bretagne occidentale
- École supérieure de commerce de Brest
- Conseil général du Finistère
- Conseil régional de Bretagne
- Missions Locales du Finistère
- Centre d'information et d'Orientation
- Union patronale des industries de Bretagne
- Union des entreprises du Finistère
- Branches professionnelles
- Maison de l'Agriculture
- Clubs d'entreprises (CJD, CEC, JCE, Entreprendre...)
- Chambres de commerce et d'industrie 29
- Communauté de communes du Léon
- Entreprises du bassin de Brest, Quimper et Morlaix
- Pôle des Métiers Landivisiau
- Club correspondant AJE 29 dans le Morbihan : Idées, Isabelle Boutserin 02 97 89 20 20

Contact :

Association Jeunesse et Entreprises, Club du Finistère
- Reconnue d'intérêt général -
5, rue Félix-Le-Dantec, 29000 Quimper
Tél. : 02 98 10 26 83 - Fax : 02 98 90 64 49
contact@aje29.fr, www.aje29.fr

ENQUÊTE QUALITATIVE 2009

LES JEUNES ET LEUR PREMIER EMPLOI : DISPARITÉS RÉGIONALES

Les résultats de l'enquête qualitative 2009, lancée à la fin 2008, au niveau global du pays ont été publiés dans le journal de « Jeunesse et entreprises » du 3^e trimestre 2009. Il en ressortait le fait assez inattendu que la recherche d'un premier emploi pour un jeune sortant de l'école n'était pas si souvent une « galère ». La durée d'insertion était en moyenne de 3 mois et plus de la moitié des élèves ont trouvé un emploi dès la sortie de l'école.

L'OBJET de cette enquête était dans un premier temps de fournir un premier aperçu des conditions d'insertion des jeunes à la fin de leur scolarité, en passant en revue divers aspects : durée d'insertion, niveau de qualification et pratiques de recrutement des entreprises.

Dans ce second article, il s'agit d'identifier les disparités territoriales. Trois grandes régions ont été distinguées : un arc Nord-est, la France du Sud et un axe Centre-ouest, de la région parisienne à la pointe bretonne (voir encadré).

LES DISPARITÉS TERRITORIALES COMPARAISON CENTRE-OUEST / NORD-EST ET FRANCE DU SUD

La grande région Centre-ouest se distingue des deux autres par un plus long délai d'insertion. Pour cette région, il s'élève à 4 mois, contre 2 ou 3 mois pour les autres régions. 13 % des jeunes recrutés y ont connu une attente de plus d'un an avant de trouver un premier emploi contre 4 à 5 % seulement dans les autres régions.

Les autres données sur la qualification à l'embauche sont, elles aussi, à l'extrémité du spectre.

L'hypothèse de la saturation du marché de l'emploi n'est pas la plus probable. En effet, le taux de recrutement y est assez élevé, 84 % des entreprises de cette région ayant recruté au cours des deux dernières années des jeunes sortant de

l'école pour leur premier emploi, contre 82 % en moyenne.

On peut invoquer une plus grande exigence qualitative de la part des entreprises de cette région, qui patientent jusqu'à trouver le bon profil :

- la proportion des jeunes recrutés sans qualification est la plus faible ;
- le niveau de qualification des nouveaux recrutés est plus souvent supérieur à celui des autres salariés qu'ailleurs ;
- ce niveau est le plus souvent conforme à la définition du poste ;
- le refus de recruter à un niveau moindre que nécessaire par le poste y est le plus fréquent ;
- enfin, dans le cas d'un recrutement de niveau inférieur au besoin du poste, une formation préalable de mise à niveau y est le plus souvent organisée.

ARC NORD-EST < > FRANCE DU SUD

Dans les deux autres grandes régions, l'arc Nord-est et la France du Sud, les

conditions de la première embauche s'opposent et semblent davantage liées à l'équilibre quantitatif du marché de l'emploi.

Les offres d'emplois des entreprises aux étudiants en fin de scolarité sont les plus faibles dans le nord-est et au contraire les plus abondantes dans le sud. Dans le premier cas, seulement 76 % des entreprises ont recruté des jeunes dans leur premier emploi, contre 88 % dans le sud.

Dans les deux zones, les entreprises sont nombreuses – deux cas sur trois –, à accepter un niveau de qualification inférieur à celui requis pour le poste. Mais globalement les situations sont différentes.

Dans le Nord-est, la – relative – faiblesse de l'offre a permis des recrutements plus nombreux à des niveaux de formation intermédiaires entre bac et maîtrise. Pourtant, le niveau de qualification de ces nouveaux embauchés demeure inférieur à celui des autres salariés et malgré un niveau plus souvent jugé supérieur à la nécessité du poste, les entreprises sont fréquemment prêtes, pour les deux tiers d'entre elles, à accepter un niveau inférieur. Ces constats suggèrent peut-être que la formation aux niveaux intermédiaires forme insuffisamment à l'emploi.

La France du Sud se caractérise, elle, par une forte offre d'emplois des entreprises, dont près de neuf sur dix ont recruté des jeunes sortant de l'é-

Le recours aux divers modes de recrutement

Pourcentage des entreprises ayant recours :

	France	Centre-ouest	arc Nord-est	Sud
– aux petites annonces	58 %	42 %	72 %	54 %
– à l'ANPE/APEC	78 %	66 %	88 %	76 %
– à la relation avec les écoles	82 %	81 %	83 %	81 %
– au recrutement d'anciens stagiaires	79 %	75 %	82 %	79 %
– autres	62 %	71 %	64 %	50 %

cole au cours des deux dernières années. Les recrutements sont équilibrés quant au niveau de formation, la qualification de ces recrutements est en moyenne celle des autres salariés. Néanmoins, l'importance de l'offre des entreprises fait qu'elles sont assez souvent amenées à accepter une qualification inférieure à celle désirée pour le poste.

Finalement, même si elles ne sont pas très importantes, des disparités significatives existent entre les trois territoires étudiés, qui peuvent tenir des caractéristiques du marché du travail :

- marché du travail peu tendu dans le nord-est, mais avec une certaine inadaptation de la formation aux impératifs des emplois offerts ;
- au contraire, un marché actif dans le sud, plutôt bien équilibré ;
- enfin, dans les régions de l'ouest jusqu'au bassin parisien, un marché normal, avec une exigence des entreprises à ajuster au mieux les qualifications à leur besoin.

Cette variabilité s'illustre dans les modes de recrutement. Dans la zone Centre-ouest, on constate un moindre recours aux modes institutionnels, le Pôle emploi notamment, ainsi que les petites annonces, les relations avec les écoles, voire les anciens stagiaires pour recourir plutôt à d'autres moyens, comme les relations personnalisées ou le recrutement des intérimaires. Dans le nord-est, l'utilisation des petites annonces et surtout des organismes du pôle de l'emploi est la plus importante. Dans le sud, les comportements sont médians, avec néanmoins le plus faible recours aux moyens autres que les quatre explicités dans l'enquête. ■

Enquête qualitative 2009 : le premier emploi

Les conditions de l'embauche				
	France entière	Centre & ouest	arc Nord-est	Sud
Oui	82%	84%	76%	88%
Non	18%	16%	24%	12%
<i>Quel délai après la sortie de l'école ?</i>				
À la sortie	53%	49%	56%	52%
moins de 6 mois après	25%	22%	24%	29%
6 mois à 1 an après	15%	15%	15%	13%
plus de 1 an après	7%	13%	4%	6%
délai moyen	3 mois	4 mois	3 mois	3 mois
<i>Quelle qualification à l'embauche ?</i>				
sans qualif.	16%	13%	15%	19%
CAP-BEP	18%	21%	19%	15%
Bac pro	21%	24%	20%	21%
Bac +2/3	28%	24%	35%	23%
Bac +4	17%	18%	13%	22%
QUALIF. MOYENNE (*)	2	2	2	2
<i>Quel niveau de qualification des jeunes recrutés ?</i>				
1) Par rapport aux autres ?				
Supérieure	15%	19%	5%	22%
Equivalente	67%	78%	75%	51%
Inférieure	18%	3%	21%	26%
Différence entre «Sup» et «Inf»	-3%	16%	-16%	-4%
2) Par rapport à la qualification requise pour le poste ?				
Supérieure	35%	21%	48%	31%
Equivalente	65%	79%	52%	69%
<i>Acceptation éventuelle d'une qualification moindre ?</i>				
oui	65%	60%	67%	67%
non	35%	40%	33%	33%
<i>Si oui, comment se fait la mise à niveau ?</i>				
sur le tas	43%	41%	45%	43%
par formation préalable	57%	59%	55%	57%
<i>Type de contrat au recrutement ?</i>				
CDD	52%	53%	61%	42%
CDI	48%	47%	39%	58%

(*) sur une échelle de 0 (sans qualification) à 4 (niveau bac + 4)

59%

données caractéristiques citées dans l'article

15
16

CONCLUSION

Cette enquête a été réalisée sur la base d'interviews réalisées à la fin 2008. Compte-tenu des effets de la crise, on peut s'attendre à des difficultés croissantes de recherche d'emploi pour les jeunes avec l'arrivée de la nouvelle génération d'étudiants sur le marché du travail. À ce titre, le plan des mesures gouvernementales en faveur de l'emploi des jeunes, destiné notamment à développer l'alternance (320 000 apprentis recrutés d'ici à 2010), et les contrats de professionnalisation (170 000 attendus), vient à point nommé et doit permettre d'apporter des solutions tangibles à l'insertion professionnelle des jeunes. AJE entend à ce titre renforcer ses actions de rapprochement éducation-

entreprises en faveur des voies professionnelles pour une meilleure adéquation formation-qualification et emploi des jeunes ainsi que de leur sensibilisation à la création d'entreprises et à la culture d'innovation porteuses d'emplois, objet même de son colloque national 2009. L'enquête montre en effet que les jeunes sans formation ne sont pas majoritaires dans l'entreprise ; ils constituent ainsi un fort potentiel de créateurs d'entreprises par rapport aux jeunes diplômés. C'est tout l'enjeu des conférences « Création d'entreprises de croissance » organisées par l'AJE avec le concours et le témoignage d'entrepreneurs. Plus d'infos sur www.jeunesse-entreprises.com

AJE PRÈS DE CHEZ VOUS

13 - CLUB PROVENCE**Président :** Christian MALATERRE**Contacts :** Laurent DRANCOURT /
Cathy CASTAIN04 91 57 70 01 - contact@aje13.com**16 - CLUB CHARENTE****Président :** Germain VINUESA**Contact :** Claire DEVOS

05 45 20 55 62

contact@aje16.fr**29 - CLUB FINISTÈRE****Président :** Gérard PERROUD**Contact :** Elisabeth BESOMBES02 98 10 26 83 - contact@aje29.fr**31 - CLUB MIDI-PYRÉNÉES****Contact :** Michel TUDEL

05 62 47 73 73

mtudel@signatures.com**30 - CLUB LANGUEDOC-ROUSSILLON****Présidente :** Josiane ROSIER

06.80.75.55.44

rosier_josiane@yahoo.fr**33 - CLUB AQUITAINE****Président :** Joël CONFOULAN**Contact :** Gilles CASSY

06 72 22 51 23

gillescassy@orange.fr**35 - CLUB PAYS DE SAINT-MALO****Président :** Jean-Michel LE PENNEC

02 99 21 10 80

contact@jmpcac.fr**49 - CORRESPONDANT****MAINE ET LOIRE****Contact :** Auguste COTTINEAU

02 41 49 10 00

auguste.cottineau@orange.fr**50 - CORRESPONDANT MANCHE****Contact :** Serge LOUZIER

06 13 23 46 77 / 02 33 50 36 66

serge.louzier@wanadoo.fr**51 - CLUB CHAMPAGNE ARDENNE****Président :** Xavier MORENO**Contact :** Corinne DAHERON03.26.89.58.83 - aje.champagne-ardenne@jeunesse-entreprises.com**56 - CORRESPONDANT MORBIHAN****Contact :** Isabelle BOUTSERIN

02 97 89 20 20

isabelle.boutserin@udem.fr**57 - CLUB LORRAINE****Président :** Alain LETULLIER**Contact :** Bernard BUFFARD

03 87 92 49 27

contact@aje-lorraine.fr**59 - CLUB NORD - PAS DE CALAIS****Président :** Bruno COSYN

03 20 94 03 81

bcosyn@nordnet.fr**60 - CLUB SUD-OISE****Président :** Jean-Philippe CAMBRESY

06 11 19 75 18

jean-philippe.cambresy@mma.fr**62 - CORRESPONDANT CÔTE D'OPALE****Contact :** Nathalie GRATEPANCHE

03 21 99 62 00

association@tousparrains.com**63 - CLUB AUVERGNE****Président :** René BELIN

06 80 31 80 05

belin@aje-auvergne.fr**64 - CLUB ADOUR****Présidente :** Martine LAFFONTAN05 59 31 43 00 - ml@ijl.fr**Contact :** Jean-Paul HALCAREN

06 20 92 04 04

jeanpaul.halcaren@neuf.fr**69 - CLUB LYON-RHÔNE ALPES****Président :** Denis VIROT06 74 97 71 35 - denis.virot@free.fr**75 - CLUB PARIS****Président :** Jacques DELPLANCQ**Contact :** Anthony STONE

01 40 82 42 49

anthonystone.aje@gmail.com**77 - CLUB SEINE-ET-MARNE****Président :** Christian LUCE

01 60 31 55 55

clubaje77@stoppil.com**83 - CLUB VAR PROVENCE****MÉDITERRANÉE****Co Présidents :** Gérard TISSERAND /

J. BERREHAR

Contacts : France OGIER / Noëlle

SEMADENI

04 94 93 03 05

mail@aje-apreev.com**84 - CORRESPONDANT VAUCLUSE****Contact :** Paul VIGNET

04 90 34 23 82

paul.vignet@wanadoo.fr**85 - CLUB VENDÉE****Président :** Jean LAPORTE**Contact :** Bernard JOUFFRIT

02 51 05 53 93

ajevendee@aje.asso.fr**86 - CLUB POITOU-CHARENTES****Présidente :** Christel LEFEVRE06 86 38 26 09 - clefevre@cei86.org**92 - CLUB HAUTS-DE-SEINE****Président :** Jacques PONS**93 - CLUB SEINE-SAINT-DENIS****Président :** Pierre De PONCINS**Contact :** Maurice BRUNI

06 12 29 44 11

maurice.bruni@wanadoo.fr**94 - CLUB VAL-DE-MARNE****Président :** Michel OUDIN

01 48 08 14 24

oudin.michel@hotmail.fr**95 - CORRESPONDANT VAL D'OISE****Contact :** Karine SALEMBIER

01 30 75 57 95

karine.salembier@ac-versailles.fr