

# Jeunesse & **ENTREPRISES**

Le journal de l'Association Jeunesse et Entreprises

**DOSSIER COLLOQUE 2010**

## ' **ALTERNANCE**

pour la **FORMATION** et l'**INSERTION** des jeunes



Le 19 octobre au ministère  
de l'Économie, de l'Industrie  
et de l'Emploi

**EXCLUSIVITÉ** p.3

**Nouveau : le Label AJE**

**FOCUS**  
**ENTREPRISE** p.12

**L'Oréal :**  
**une formation**  
**durable pour**  
**les jeunes**

**RÉSEAU** p.14

**Club AJE Hauts-de-Seine :**  
**« Un partenariat**  
**Éducation-Entreprises-**  
**Communes »**

**PARTENAIRES** p.18

**AJE et l'ESSCA**

**ANALYSES** p.19

**La crise, la reprise et**  
**l'emploi des jeunes**



**Numéro 52** • 4<sup>e</sup> trimestre 2010 - ISSN 1769 - 4698

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

## APPEL POUR L'ALTERNANCE

Les chefs d'entreprise sont de plus en plus convaincus, par bonheur, de l'efficacité de la formation en alternance pour leurs futurs employés qu'ils souhaitent voir les plus adaptés possibles aux besoins de leurs services. Prudents au début, ils se révèlent de plus en plus favorables à cette formation mi-théorique, mi-pratique, et qui a fait ses preuves dans beaucoup de pays modernes, particulièrement en Allemagne, et que la France a reconnue avec une certaine timidité.



Peut-être l'appellation « alternance » est-elle trompeuse, puisqu'il y a concomitance des deux formations, et non pas séquençage dans le temps. C'est cette application immédiate des connaissances acquises en milieu scolaire ou universitaire aux applications pratiques sur le terrain, qui constitue le secret de la réussite de cette alternance.

Les enseignants, eux aussi prudents au départ, se sont massivement ralliés à cet excellent enseignement « dual ».

Ce n'est donc pas un hasard si notre Colloque annuel d'AJE est consacré cette année à : « **L'alternance pour la formation et l'insertion des jeunes** », les deux objectifs constants de notre association depuis sa création.

Les pouvoirs publics sont aujourd'hui totalement acquis à ce modèle de formation des jeunes et c'est avec un grand plaisir que nous accueillerons à notre colloque deux ministres directement concernés : M. Luc Chatel, ministre de l'Éducation nationale, et M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'Emploi, dont les interventions nous passionneront.

Puis-je lancer un appel à mes confrères chefs d'entreprise pour qu'ils démultiplient, chez eux, cette formule, de conception déjà ancienne, mais d'application élargie récente. Ils constateront une fois de plus que cet investissement dans les jeunes, s'il a parfois un retour un peu tardif, n'en est pas moins d'un remarquable rendement pour l'adaptation des nouvelles recrues aux métiers de l'entreprise.

Yvon GATTAZ, Président

### LANCEMENT DES CHALLENGES DE JEUNESSE ET ENTREPRISES 2011

Les « Challenges AJE » permettent aux étudiants des écoles de vente, de commerce et de gestion de devenir les ambassadeurs des entreprises. Cette opération originale, qui entre dans le cadre de projets tutorés, demande aux étudiants de choisir des entreprises de leur région et de mettre en exergue leurs domaines de performances et d'excellence. Elle permet par ailleurs aux jeunes d'établir un contact personnalisé avec les entreprises, de découvrir leurs activités et leur fonctionnement tout en développant des compétences utiles pour leur vie professionnelle future.

**Jeunes, inscrivez-vous avant le 10 novembre 2010!**

Pour tout renseignement complémentaire :

[www.jeunesse-entreprises.com](http://www.jeunesse-entreprises.com) ou contactez AJE au 01 47 55 98 90

## SOMMAIRE

### EXCLUSIVITÉ

- **Le Label AJE :**  
Marque de reconnaissance du rapprochement Éducation-Entreprises P. 3

### DOSSIER

- **Le Colloque national AJE 2010 : L'alternance pour la formation et l'insertion des jeunes** P. 4

### FOCUS ENTREPRISE

- **L'ORÉAL :**  
Une formation durable pour les jeunes P. 12

### RÉSEAU

- **Club AJE Hauts-de-Seine :**  
Un partenariat Éducation – Entreprises – Communes P. 14
- **Nouvelles des Clubs AJE** P. 16
- **AJE près de chez vous** P. 20

### PARTENAIRES

- **L'AJE et l'ESSCA** P. 18

### ANALYSES

- **CAJ 40 du 1er semestre 2010 :**  
La crise, la reprise et l'emploi des jeunes P. 19



## LE LABEL AJE

### UNE MARQUE DE RECONNAISSANCE DU RAPPROCHEMENT ENTREPRISE-ÉDUCATION

Pour renforcer sa mission d'information, de formation et d'insertion professionnelle des jeunes, l'Association Jeunesse et Entreprises lance en cette année 2010 un Label AJE. Son but est de mettre en lumière les actions remarquables menées par les entreprises et les établissements d'enseignement en faveur du rapprochement École / Entreprise.

Marque de reconnaissance, le Label AJE est aussi un engagement des entreprises et des établissements d'enseignement fondé sur des initiatives concrètes et significatives de rapprochement entre les jeunes et les entreprises. Il vise à valoriser les passerelles entre le milieu éducatif et le monde de l'entreprise pour faciliter la formation et l'insertion professionnelle des jeunes.

#### DOSSIER DE CANDIDATURE

Le processus de labellisation s'appuie sur l'analyse de la « fiche de candidature » de l'entreprise ou de l'établissement d'enseignement justifiant de la qualité et du nombre d'actions menées en faveur des jeunes, témoignages à l'appui. Il doit prendre en considération chaque entité dans son environnement propre (taille, métier, situation géographique...) et répondre aux critères définis dans la grille d'évaluation établie par AJE.

#### CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU LABEL AJE

L'attribution du Label AJE est faite sur proposition des Clubs AJE auprès d'un jury national, dans un processus de concertation et en association avec :

- les Clubs AJE qui sont habilités à examiner des candidatures ;
- les experts AJE et d'éventuels représentants ou partenaires institutionnels du milieu économique ou éducatif.

L'attribution du label AJE est consentie par le jury AJE pour une durée de deux ans renouvelable après une nouvelle évaluation, ce qui permet de garantir le principe de progrès



et de respect des engagements pris par l'entreprise ou l'établissement d'enseignement concerné.

#### AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES

Les actions que l'entreprise doit développer sont surtout **l'accueil, la formation et l'insertion des jeunes**. Autrement dit, **le Label AJE valorisera la volonté** de l'entreprise à former les jeunes à leurs métiers, les encadrer, leur fournir toutes les informations nécessaires à l'expression de leur choix de carrière que ce soit dans le cadre de stages, de l'alternance ou de visites en entreprise. Le volet accueil et formation devra également être destiné aux personnels éducatifs (enseignants, conseillers d'orientation, etc.).

En contrepartie, le Label AJE permet aux entreprises titulaires de clarifier leur politique jeunes, de valoriser leurs initiatives et démarches volontaristes de dialogue avec les jeunes et de coopération avec le milieu éducatif :

- en externe, auprès de ses partenaires institutionnels, cabinets de recrutement, médias et jeunes par une meilleure

- notoriété et garantie de qualité sociale, économique et environnementale ;
- en interne, par une plus grande implication de ses salariés.

Enfin, Jeunesse et Entreprises s'engage auprès de l'entreprise à l'inscrire pour échanger sur ses pratiques et à développer avec elle les actions de formation nécessaires pour un accueil toujours plus pertinent des jeunes. AJE s'appuiera pour cela sur ses outils spécifiques et l'expérience des Clubs AJE constitués de chefs d'entreprise et de responsables d'établissement.

#### INTÉRÊTS POUR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Considérant le milieu éducatif comme un interlocuteur privilégié et de plus en plus impliqué dans les démarches de partenariat avec les professionnels, Jeunesse et Entreprises entend attribuer le Label AJE aux établissements d'enseignement volontaires, afin de faire également connaître leurs initiatives. L'information donnée aux jeunes sur les entreprises, les métiers et l'alternance, les visites d'entreprises réalisées, la participation à des forums et les autres actions ayant pour ambition d'éveiller la curiosité d'un plus grand nombre d'élèves sur l'entreprise seront mises en avant grâce au Label AJE.

En contrepartie des efforts entrepris pour l'obtention de ce label, AJE s'engage à diffuser les bonnes pratiques mises en œuvre dans l'établissement au sein du réseau AJE, à être à l'écoute de l'établissement et lui apporter son aide pour toute action École/Entreprise qu'elle souhaite réaliser ou encore à participer à la formation des professeurs à la connaissance de l'entreprise. ■

**Pour en savoir plus, contactez AJE au 01 47 55 08 40 ou rapprochez-vous du Club AJE le plus proche. (Voir coordonnées p.20)**

## COLLOQUE AJE 2010

# L'ALTERNANCE POUR LA FORMATION ET L'INSERTION DES JEUNES

Afin de promouvoir le développement de l'alternance, l'Association Jeunesse et Entreprises a lancé auprès des parents, des jeunes, des enseignants et de ses entreprises partenaires, une enquête nationale dont les résultats ont animé les débats du colloque national de Jeunesse et Entreprises le 19 octobre. L'étude a été réalisée sur un échantillon de deux mille personnes réparties sur l'ensemble du territoire français.

4  
20

**S**i l'alternance est considérée dès l'origine comme voie de qualité et d'excellence pour l'Association Jeunesse et Entreprises, il n'en est pas encore de même pour tout le monde. Certains clichés négatifs subsistent toujours de la part du grand public et AJE entend bien y mettre un terme en redorant l'image de celle-ci. En effet, comprendre en amont la perception de l'alternance était une clé indispensable pour émettre des propositions d'avenir.

### BRÈVES SUR L'ALTERNANCE

La formation par alternance allie des cours théoriques en école ou centre de formation et l'insertion professionnelle dans une entreprise.

- Le terme d'alternance englobe principalement deux contrats de travail différents : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.
- La formation par alternance permet de préparer un diplôme ou une qualification reconnue, du CAP au Master, tout en travaillant en temps partiel.
- L'alternant est sous statut salarié. À ce titre, il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés, notamment en termes de congés payés et de cotisation pour sa retraite.
- L'alternance permet de faciliter l'insertion en milieu professionnel et répond aux besoins de formation des jeunes et des entreprises.
- La formation par alternance est un moyen efficace pour lutter contre le chômage des jeunes. En effet, toutes les études réalisées démontrent que les jeunes formés par l'alternance s'insèrent mieux et plus rapidement dans l'univers professionnel.
- En 2008-2009, 100 000 étudiants ont ainsi adopté ce mode de formation. L'objectif du gouvernement est d'atteindre un taux de formation par alternance de un jeune sur cinq à l'horizon 2015.

C'est pourquoi l'AJE a lancé en 2010 une vaste enquête d'opinion auprès des jeunes, des entreprises, des enseignants et des parents pour connaître leurs remarques sur ce mode de formation. De quelles informations les acteurs concernés souhaitent-ils disposer sur l'alternance? Sont-elles suffisantes et adaptées pour tout le monde? Quelles entreprises recrutent le plus vers l'alternance? Quels métiers sont les plus concernés? Tels sont, entre autres, les éléments tirés de l'enquête de Jeunesse et Entreprises dont les résultats sont restitués le 19 octobre lors de son colloque annuel. Ils permettront à l'AJE de soumettre aux autorités publiques des idées et des moyens d'actions concrets pour renforcer le développement de l'alternance et de l'apprentissage, indispensables ressources pour l'emploi des jeunes.

### DES BESOINS FORTS EN TERMES D'INFORMATION

**Bien que l'alternance soit un mode de formation déclaré connu et reconnu par la majorité des acteurs, quelques nuances existent parmi les entreprises et jeunes concernés.** Premièrement entre les entreprises. D'après notre enquête, les grandes entreprises se tiennent davantage au courant que les petites entreprises, notamment au niveau des mesures gouvernementales concernant les modalités de la formation. En effet, 28% des petites entreprises ne connaissent pas ces mesures gouvernementales contre seulement 12% des grandes entreprises. Nous pouvons penser que ce phénomène est lié au fait que les petites entreprises sont moins concernées par ces mesures, car elles n'ont pas de quotas à respecter contrairement aux grandes entreprises.



**Une meilleure information des petites entreprises permettrait donc d'accroître l'impact des mesures gouvernementales.**

Deuxièmement du côté des jeunes, 94% d'entre eux déclarent connaître le principe de l'alternance et 76% se disent intéressés. Les jeunes qui ignorent ces pratiques sont surtout les collégiens et les lycéens de lycée général. En effet, les enseignants de lycées d'enseignement général sont moins appelés à évoquer l'alternance auprès de leurs élèves que ceux des CFA, des lycées professionnels et ceux de l'enseignement supérieur. De plus, si les enseignants de CFA et de l'enseignement supérieur proposent en majorité l'alternance comme voie de réussite, cela ne concerne que 58% des enseignants de lycée général et 70% des lycées professionnels. Ainsi, l'alternance n'intéresse que 42% des jeunes des lycées d'enseignements général et technologique et 63% des étudiants de 1<sup>er</sup> cycle général de l'enseignement supérieur, en revanche elle intéresse plus de 90% des autres élèves. Les parents semblent plutôt satisfaits de l'information donnée à leurs enfants sur l'alternance, mais ils se considèrent peu influents sur les choix d'orientation de ceux-ci.

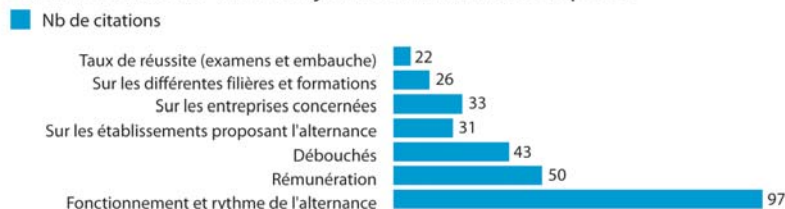
**Tous les acteurs sont unanimes pour affirmer que ce sont les jeunes qui doivent bénéficier d'une information prioritaire sur l'alternance.**

En second lieu, l'information doit être adressée aux entreprises selon celles-ci (surtout les TPE-PME), aux parents selon les enseignants et aux enseignants selon les parents. Les enseignants et les jeunes s'accordent sur les moments privilégiés pour informer le jeune vis-à-vis de l'alternance : ce sont tous les moments où le jeune doit choisir son orientation, les moments clés comme la troisième, la seconde et le bac.

Sur la base de questions ouvertes, les jeunes ont défini les cinq principaux types d'informations sur l'alternance auxquels ils aimeraient avoir accès : **des informations sur le fonctionnement de l'alternance, ses différentes formes, le rythme de travail, la rémunération et les perspectives de débouchés.** Ils aimeraient aussi **connaître les établissements proposant de l'alternance et les entreprises concernées.**

La figure suivante représente le nombre de fois où ces besoins d'informations ont été cités par les élèves.

Les informations dont les jeunes aimeraient disposer



Besoins des enseignants pour promouvoir l'alternance



**PROPOSITIONS D'AJE POUR RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE**

**Valorisation de l'alternance**

- Faire intervenir des formateurs en CFA dans les établissements aux moments clés de l'orientation.
- Diffuser les taux d'embauche et des exemples de réussites auprès des jeunes.
- Valoriser l'alternance auprès des enseignants et des familles et leur montrer qu'elle ne s'adresse pas qu'aux élèves en difficulté scolaire.

**Communication**

- Intervenir et communiquer dans les établissements et envers les enseignants.
- Développer les rencontres Jeunes / Entreprises (colloques, forums).
- Organiser des visites de jeunes dans les entreprises.
- Faciliter les partenariats Ecole / Entreprise.
- Partenariat plus actif avec les CDI et CIO.
- Renforcer l'information auprès des médias.

**Outils**

- Créer un site internet exclusivement dédié à l'alternance, une plate-forme d'échanges entre les trois acteurs (échange de pratiques, information sur les besoins, offres et demandes).
- Réaliser des vidéos sur les métiers de l'alternance.
- Publications et diaporamas.

La demande plus ciblée des enseignants se rapporte à des supports actualisés sur l'alternance, une ou plusieurs campagnes publicitaires centrées sur l'alternance, des témoignages d'apprentis et la diffusion sur un site de toutes les offres d'alternance des entreprises ainsi que la proposition de contrats.

**LE RÔLE MOTEUR DES ENTREPRISES DANS LE PROCESSUS DE FORMATION**

**Globalement, la perception du marché reste «sectaire», mais les réponses des personnes sondées laissent présager des perspectives de progression encourageantes.**

Le principal motif incitant les grandes entreprises à recruter des jeunes en alternance est l'avenir de l'entreprise alors que c'est plutôt le souci de formation des jeunes qui motive les petites entreprises. Cependant, plus de 90% des entreprises de toutes tailles souhaitent pouvoir garder le jeune après sa formation.

L'ensemble des acteurs pense qu'il est utile de promouvoir et développer l'alternance auprès des PME et des TPE. Ce sont en effet les TPE qui recrutent plus de 50% des jeunes en alternance, même si le nombre de ces jeunes est en forte progression dans les ETI et les GE depuis quelques années (chiffres de la Dares, 2010). Les perspectives de progression en 2010 en termes de recrutement sont encourageantes, surtout parmi les ETI et les GE. Si 80% des ETI et des GE pensent poursuivre leurs efforts

d'ici à la fin de l'année, ce n'est le cas que de 56 % des PME et de 43 % des TPE.

**Au travers de ces résultats, le rôle de préparation et d'accompagnement des entreprises est clairement affirmé pour développer l'alternance.** À la quasi-unanimité, les acteurs considèrent que l'entreprise est un bon partenaire de formation. Ainsi, parmi les lycéens intéressés par l'alternance, 91 % pensent qu'il s'agit d'un modèle pédagogique pour construire leur avenir. Même pour les élèves qui ne se sentent pas pour l'instant concernés par cette formation, le pourcentage s'élève à hauteur de 70 %. L'ensemble des personnes interrogées, qu'il s'agisse de jeunes, de parents, de chefs d'entreprise ou d'enseignants, sont favorables à un accompagnement des jeunes par un parrain, et encore plus par un tuteur qualifié. **Reconnaître, valoriser et promouvoir la fonction tutorale<sup>(1)</sup>** est un thème qui a également été abordé en 2010 dans le rapport de Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'Emploi. **Les entreprises souhaiteraient également une communication plus dynamique et un réel partenariat entre les entreprises et les écoles, collèges, lycées et universités. Elles aimeraient aussi une plus grande implication des enseignants et un rapprochement entre entreprises et centres de formation. Enfin, elles souhaiteraient que les jeunes soient déjà préparés à la vie en entreprise par le biais de pré-stages, par exemple.**

6  
20

## L'ALTERNANCE : UN OUTIL CLÉ POUR L'EMPLOI DES JEUNES

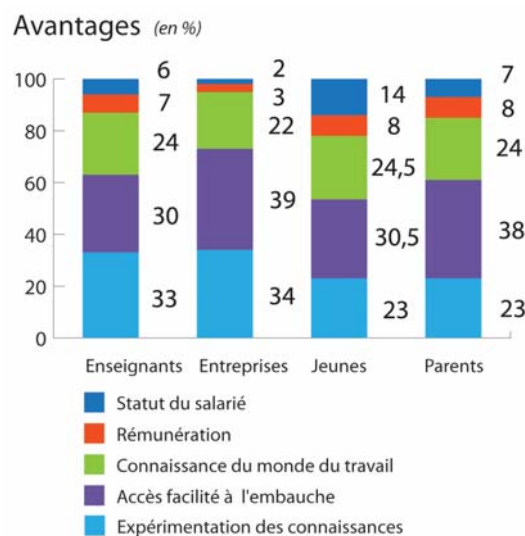
### Un bon modèle pédagogique pour construire l'avenir des jeunes

Les acteurs sont unanimes : l'alternance est bénéfique pour tout le monde, mais c'est le jeune qui en bénéficie le plus, suivi de l'entreprise. C'est également à la quasi-unanimité que les acteurs considèrent que l'alternance est un bon modèle pédagogique pour construire l'avenir du jeune, avec cependant des restrictions du côté des enseignants de lycées général et professionnel. L'alternance est aussi, mais dans une moindre mesure, un bon modèle pédagogique pour contribuer à l'avenir de l'entreprise.

L'alternance a de nombreux effets bénéfiques, reconnus par l'ensemble des acteurs. Elle prépare mieux les jeunes à l'exercice d'un métier, permet de mieux comprendre les attentes des entreprises et de mieux cerner ses compétences professionnelles. De plus, les enseignants reconnaissent à plus de 90 % que l'alternance permet aux élèves d'appliquer les connaissances acquises à l'école. Une grande majorité d'entre eux estime également que le retour des élèves, lorsqu'ils reviennent de stage, les aide à optimiser leurs cours. C'est ainsi l'avis de 60 % des enseignants des lycées d'enseignement général, de 75 % des lycées professionnels, de 80 % des CFA et de 90 % de

l'enseignement supérieur. La connaissance de l'alternance est de nature à faire évoluer le projet professionnel du jeune pour 90 % des enseignants et 80 % des jeunes. Là encore, les lycéens de la filière générale et du 1<sup>er</sup> cycle général de l'enseignement supérieur sont plus sceptiques : plus de 30 % d'entre eux pensent que l'alternance ne peut motiver et faire évoluer le projet du jeune.

Le graphique suivant représente l'importance de chaque avantage de l'alternance pour les acteurs. On constate que le statut du salarié et la rémunération n'y tiennent pas une grande place sauf pour les jeunes qui accordent davantage d'importance à la rémunération que les autres acteurs.



### Des difficultés contrastées par un certain optimisme

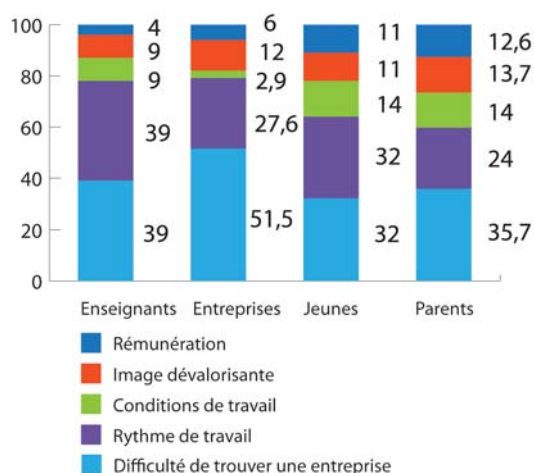
Si l'alternance permet aux jeunes d'expérimenter leurs connaissances théoriques dans le monde professionnel et de faciliter leur accès à l'embauche, il est en revanche difficile pour certains de trouver une entreprise adéquate à leur profil et à leur motivation. L'enquête révèle également que la formation par alternance impose un rythme de travail lourd pour le jeune qui cumule vie professionnelle et vie étudiante avec des devoirs à la maison. Paradoxalement, par rapport aux facteurs évoqués ci-dessus, plus de 80 % des jeunes pensent qu'il est possible de concilier la vie à l'école et la vie en entreprise. Ce résultat est toutefois plus nuancé parmi les jeunes issus de la filière générale.

Le graphique suivant représente l'importance de chaque inconvénient de l'alternance pour les acteurs. On constate que la difficulté de trouver une entreprise est un inconvénient majeur en particulier selon les entreprises elles-mêmes. Cet inconvénient tient encore une place plus grande parmi les PME et TPE. L'inconvénient du rythme de travail vient ensuite et tient une place particulièrement importante chez les enseignants.

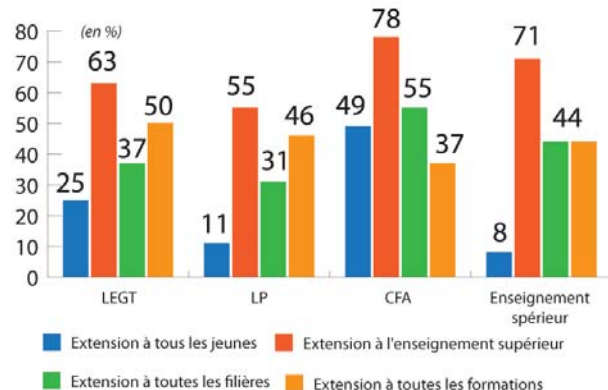
L'image dévalorisante de l'alternance et la rémunération viennent en dernier. L'image dévalorisante est un facteur un peu plus important pour les entreprises, les parents d'élèves et pour les enseignants des CFA.

(1) Fonction du maître d'apprentissage et du tuteur du contrat de professionnalisation.

### Inconvénients (en %)



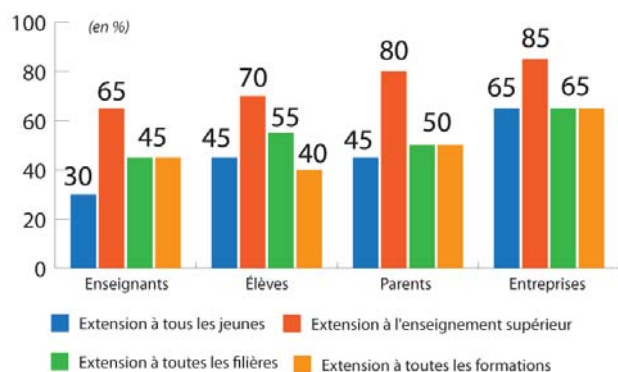
### Part des enseignants favorables à l'extension de l'alternance



## L'EXTENSION DE L'ALTERNANCE À D'AUTRES FILIÈRES ?

L'ensemble des acteurs souhaite promouvoir et développer l'alternance, avec des nuances pour les enseignants de lycées général et professionnel. Mais, à l'exception des entreprises, les acteurs ne pensent pas que l'alternance soit généralisable à tous les jeunes, toutes les filières et toutes les formations. En revanche, la généralisation de l'alternance à l'enseignement supérieur est souhaitée par tous.

### Part des acteurs favorables à la l'extension de l'alternance



### Zoom sur les enseignants

La figure ci-dessous représente la part des enseignants favorables à différentes extensions de l'alternance en fonction du type d'établissement où ils enseignent. On constate qu'il existe des divergences d'opinion selon ces différents types d'établissements.



**65 % des enseignants pensent que l'alternance est généralisable à l'enseignement supérieur.**

## L'ALTERNANCE POUR QUELS MÉTIERS ?

Les acteurs ont défini les métiers dont l'exercice était inconcevable sans avoir recours à l'alternance. Il s'agit donc des métiers qui constituent le noyau dur du développement de l'alternance. **Les quatre cibles consultées ont toutes désigné en priorité les métiers du BTP, du commerce, de la comptabilité, ceux de l'hôtellerie-restauration, ceux de l'artisanat et enfin tous types de métiers « manuels » et « pratiques ».** Cependant, pour l'ensemble des acteurs, le nombre de professions ayant recours à l'alternance est en augmentation. Ils sont donc conscients que la formation par alternance ouvre de nouvelles perspectives de débouchés.

Nous remercions Marion Goussé, l'ENSAE Junior Études et les experts AJE pour l'élaboration et l'exploitation de l'enquête AJE 2010, notamment Bernard Ferry et Pierre Mondon pour leurs analyses, et les Clubs AJE pour la diffusion de l'enquête auprès de leur réseau ayant permis d'obtenir des résultats d'une grande richesse.

### CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON ÉTUDIÉ

L'échantillon étudié comprend :

- 303 enseignants, dont 28 % en lycée d'enseignement général, 23 % en lycée professionnel, 7 % en lycée polyvalent, 36 % en CFA, 4 % en université et 2 % en écoles de commerce et d'ingénieurs.
- 272 entreprises dont 19 % de TPE, 51 % de PME, 27 % d'ETI et 7 GE. 116 entreprises sont dans le secteur de l'industrie, 40 dans le secteur du BTP et 116 dans le commerce et les services.
- 208 parents d'élèves, dont 60 % sont au collège et en lycée général ou technologique, 20 % en lycée professionnel, 8 % sont en CFA et 12 % sont dans l'enseignement supérieur universitaire ou en école de commerce ou d'ingénieurs.
- 1 141 étudiants dont 14 % en CAP/BEP, 20 % en lycée professionnel, 30 % en lycée général, 1,5 % au collège, 10 % en BTS, 2,5 % en IUT, 12,5 % en études supérieures 1<sup>er</sup> cycle général, 6 % en études supérieures 1<sup>er</sup> cycle pro, et 3,5 % en études supérieures (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles).

Retrouvez tous les résultats de l'enquête sur le site [www.jeunesse-entreprises.com](http://www.jeunesse-entreprises.com)



## LES PERSONNALITÉS DU COLLOQUE

Le thème du colloque AJE 2010, « L'alternance pour la formation et l'insertion des jeunes », s'inscrit dans le souci d'AJE d'informer la jeunesse des opportunités de formation et de carrières qui s'offrent à elle grâce à l'alternance. Véritable cheval de bataille d'AJE, la promotion de l'alternance permet de faciliter l'insertion professionnelle dans un monde économique fortement marqué par le chômage des jeunes et de répondre aux besoins de formation des jeunes et des entreprises.

Lors du colloque 2010 de Jeunesse et Entreprises, une première table ronde est organisée avec des représentants d'entreprises et du milieu éducatif pour échanger sur la nécessité d'étendre le champ de l'alternance, notamment dans l'enseignement supérieur et de le renforcer dans l'ensemble des formations.

La seconde a pour objectif de faire intervenir des jeunes en alternance et des chefs d'entreprise ou directeurs de ressources humaines autour des métiers. En effet, la formation en alternance est indispensable pour s'insérer aujourd'hui même pour les métiers qui en apparence n'y font pas appel. Ces métiers sont tout autant compatibles avec une formation professionnelle sur le terrain.

La manifestation s'appuie sur des témoignages de jeunes passionnés par leur activité professionnelle pour qui l'alternance a largement fait ses preuves. Elle met également en valeur les engagements et initiatives remarquables des entreprises dans ce domaine destiné à la relance de l'emploi des jeunes.

Sous la présidence de **Luc Chatel, ministre de l'Éducation nationale** et de **Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'Emploi**, et en présence de personnalités issues du monde économique et éducatif, parmi lesquelles **Yvon Gattaz, président-fondateur de Jeunesse et Entreprises**, **Jean-Robert Pitte, délégué à l'Information et à l'Orientation**, **Patrick Hetzel, directeur général pour l'Enseignement supérieur et l'Insertion professionnelle**, **Bertrand de Senneville, Directeur Général des Relations Sociales du groupe L'Oréal**, **Jean-Charles Pomerol, président de l'université Pierre et Marie Curie**, cette rencontre Jeunes-Éducation-Entreprises se veut force de propositions avec un message porteur d'espoir auprès des jeunes. Car contrairement aux apparences, la jeunesse ne doit pas constituer une variable d'ajustement pour régler le problème de l'emploi des jeunes en absorbant les chocs de la crise, mais représenter une source « d'énergies nouvelles ».

### Luc Chatel – Ministre de l'Éducation nationale

**« Nous devons encourager l'alternance sous toutes ses formes en matière de formation, que ce soit par apprentissage ou par la voie scolaire. Afin d'informer et de sensibiliser tous les élèves sur les métiers mais aussi les différentes modalités de formation qui s'offrent à eux, nous avons à la rentrée 2009 généralisé dans tous les établissements scolaires le « parcours de découverte des métiers et des formations ». Ce parcours concerne**

**tous les élèves de la cinquième à la terminale et constitue un excellent outil leur permettant d'élaborer progressivement leur projet d'orientation ».**

Né en 1964, dans une famille haute-marnaise, Luc Chatel suit ses études supérieures à l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne où il décroche une maîtrise de sciences de gestion en 1987, puis un DESS de marketing en 1988. Déjà fortement impliqué dans la vie associative et syndicale, il est élu président de l'ADEG, le deuxième syndicat étudiant de l'université de Paris-I, et siège en tant que représentant étudiant au conseil d'administration de son université.

Il entre dans la vie active en 1990, au sein du groupe L'Oréal, d'abord comme chef de produit. En 1995, il rejoint la direction des ressources humaines, dont il gravit les différents échelons, de responsable du recrutement au poste de directeur.

Parallèlement, il adhère dès 1991 au Parti républicain : en 1995, il en devient le secrétaire fédéral pour la Haute-Marne, département où il a conservé de fortes attaches. Il s'engage alors dans la vie locale, puis départementale et régionale, occupant successivement les mandats de conseiller municipal, de vice-président du Conseil régional de Champagne-Ardenne et de député. C'est avec la même passion pour son département d'origine et la même volonté d'ancrer son action politique dans le tissu local qu'il se présente à Chaumont, ville dont il devient le maire en 2008.

Il participe à la fondation de l'UMP notamment en contribuant à la rédaction de la charte de ses valeurs. En 2004, il en devient secrétaire national puis assume, de mars 2004 à juin 2007, la fonction de porte-parole national.

Nommé en juin 2007 secrétaire d'État chargé de la consommation et du tourisme, il voit en mars 2008 son portefeuille élargi à l'industrie : à ce poste, il participe activement au sauvetage de l'industrie automobile. Parallèlement, il occupe les nouvelles fonctions de porte-parole du Gouvernement.

Le 23 juin 2009, il est nommé ministre de l'Éducation nationale. Depuis un an, il s'est engagé, par le dialogue et la consultation, à relever le nouveau défi de l'École : assurer la réussite de chaque élève.

### Laurent Wauquiez – Secrétaire d'État chargé de l'Emploi

**« Notre devoir est de bousculer des systèmes de pensée qui ont la vie longue, notamment en convainquant les jeunes et les familles que l'alternance est la solution, que l'on souhaite devenir artisan, chef d'entreprise ou ingénieur. »**

En 1994, Laurent Wauquiez intègre l'École normale supérieure. Viendront ensuite l'Institut d'études politiques de Paris, où il passe l'agrégation d'histoire, et l'École nationale d'administration. À sa sortie de l'ENA en mars 2001, il intègre le Conseil d'État et, la même année, est nommé auditeur, puis rapporteur près la commission spéciale de cassation des pensions puis Maître des requêtes en 2004.

En 2004, il est élu député UMP de la 1<sup>re</sup> circonscription de la





Luc Chatel



Laurent Wauquiez



Patrick Hetzel

Haute-Loire et devient à 29 ans le benjamin de l'Assemblée nationale. À l'automne 2005, il rejoint Nicolas Sarkozy, alors ministre de l'Intérieur sous le gouvernement Raffarin, et est nommé secrétaire national auprès du secrétaire général délégué de l'Union pour un mouvement populaire, Brice Hortefeux.

En juin 2007, Laurent Wauquiez entre au gouvernement Fillon en tant que secrétaire d'État. Porte-parole du gouvernement, il se donne pour mission de moderniser la communication gouvernementale. En 2008, il est promu secrétaire d'État chargé de l'Emploi et œuvre auprès de Christine Lagarde, ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi. En janvier 2010, Laurent Wauquiez lance les ateliers de l'apprentissage et de l'alternance ainsi qu'un portail internet permettant aux internautes de témoigner de leurs expériences vis-à-vis des formations professionnelles. Qu'ils soient apprentis, en contrat de professionnalisation, étudiants, formateurs, recruteurs ou tuteurs dans l'entreprise, leurs avis ont été recueillis sur différents thèmes afin de trouver des solutions pour améliorer la vie quotidienne des alternants, développer l'alternance partout et pour tous et inciter les entreprises à s'engager davantage dans ce type de formation.

#### **Patrick Hetzel – Directeur général pour l'Enseignement supérieur et l'Insertion professionnelle**

Patrick Hetzel est directeur général pour l'Enseignement supérieur et l'Insertion professionnelle au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche depuis le 21 août 2008. Il était auparavant conseiller « Éducation » du Premier ministre, François Fillon, depuis mai 2007.

Ce professeur des universités est titulaire de l'agrégation de sciences de gestion (1996) et d'un doctorat en sciences de gestion (1993).

De 1997 à 1999, il occupe un poste de professeur à l'université Robert-Schuman à Strasbourg. Chargé de cours magistraux à

Sciences Po Paris et à l'Essec de 2000 à 2005, il est professeur à Paris-II, directeur du laboratoire de recherche en gestion de Panthéon-Assas de 1999 à 2005. Parallèlement, il est nommé chef du service des études de Défense au sein de l'Institut des hautes études de Défense nationale (IHEDN), dont il est toujours auditeur. Il est nommé recteur de l'académie de Limoges en mars 2005.

En avril 2006, Patrick Hetzel est nommé président de la commission chargée de rapprocher l'Université et l'emploi. Il a été membre de plusieurs comités d'experts au ministère de l'Éducation nationale, à la région Île-de-France ou encore à la commission d'évaluation des Hautes écoles spécialisées de la Confédération helvétique.

Rédacteur en chef de la revue « Décisions marketing » entre 1999 et 2003, Patrick Hetzel a également été expert pédagogique pour le ministère de la Défense auprès du commissariat de l'Armée de Terre, de la Marine et de l'Air. Membre du conseil de perfectionnement de l'école Navale et de l'école de la Flotte depuis 2000, il a été médaillé de l'Académie des sciences commerciales en 2003.

#### **Jean-Robert Pitte - Délégué à l'Information et à l'Orientation**

Le 23 juin, Jean-Robert Pitte a été nommé, en Conseil des ministres, délégué auprès du Premier ministre à l'Information et à l'Orientation.

Après des études de géographie à la Sorbonne et une agrégation en 1971, Jean-Robert Pitte commence sa carrière de professeur au lycée Chaptal. Assistant à l'École normale supérieure de Nouakchott, en Mauritanie, pendant deux années (1972-1974), il revient en France, à l'Université Paris-Sorbonne (Paris-IV) comme assistant puis maître assistant et enfin maître de conférences. Il obtient un doctorat de troisième cycle en 1975, puis un doctorat ès-Lettres sur « Les hommes et les paysages du châtaignier en Europe de l'antiquité à nos jours », en 1986 à la Sorbonne. En 1988,



Jean-Robert Pitte

il est élu professeur avant de devenir directeur de l'UFR géographie et aménagement de 1991 à 1993, vice-président de l'Université Paris-Sorbonne de 1997 à 2000, puis président de 2003 à 2008.

En parallèle, il a occupé des fonctions d'encadrement au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en tant qu'adjoint au chef de la mission scientifique et

technique de 1986 à 1988, puis chef de la mission de la carte universitaire de 1993 à 1995. Jean-Robert Pitte a également été président du Comité national français de géographie (1992-2000).

Jean-Robert Pitte a été élu membre de l'Académie des sciences morales et politiques (ASMP), dans la section histoire et géographie en avril 2008 et préside la Société de géographie depuis 2009. Il est également président de l'Association pour le développement du festival international de Saint-Dié-des-Vosges et président de la Mission pour le patrimoine et les cultures alimentaires, qui a préparé la demande de classement de la gastronomie française au patrimoine immatériel de l'Unesco. Jean-Robert Pitte est membre de l'Académie des Sciences d'outre-mer, de l'Académie des Sciences, Arts et Belles Lettres de Dijon, de l'Académie du Vin de France, de l'Académie du Vin de Bordeaux.

### Jean-Charles Pomerol – Président de l'Université Pierre et Marie Curie

Après avoir obtenu une licence d'enseignement en mathématique à Paris en 1964 et l'agrégation de mathématiques en 1968, Jean-Charles Pomerol passe un 3<sup>e</sup> cycle de mathématiques économiques en 1973 et son doctorat d'État à l'Université Pierre-et-Marie-Curie (UPMC) en 1980 sur les thèmes de l'analyse convexe et de l'optimisation. Dans les années 80, il se tourne vers l'informatique et développe des systèmes d'aide à la décision comprenant des modèles variés de type recherche opérationnelle ou systèmes experts.

Jean-Charles Pomerol fut professeur de lycée à Saint-Quentin dans l'Aisne de 1966 à 1967 avant de devenir assistant du centre universitaire de Saint-Quentin puis maître de conférence à l'UPMC et enfin professeur d'informatique.

En 1992, il fonde le *Journal of Decision Systems* – journal consacré aux systèmes d'aide à la décision reliés à des applications – et en reste le rédacteur en chef pendant dix ans.

Jean-Charles Pomerol a également été chargé de mission au CNRS de 1995 à 2000 en charge de l'informatique, du traitement du signal et de l'automatique. Avant cela, il était directeur de l'UFR d'informatique de l'UPMC et pendant six ans le directeur du laboratoire CNRS-UPMC d'intelligence artificielle.

Depuis janvier 2006, Jean-Charles Pomerol est président de l'université Pierre-et-Marie-Curie, après avoir été vice-président sciences et du conseil scientifique de l'université et responsable de la Direction des relations industrielles et du transfert technologique. Il est aussi rédacteur en chef de la revue française d'intelligence artificielle, membre du comité de rédaction de la *Revue française de gestion* et coordinateur pour l'informatique du Traité des sciences de l'ingénieur.

### Bertrand de Senneville – Directeur Général des Relations Sociales de L'Oréal

Diplômé de l'ESLSCA, Bertrand de Senneville débute sa carrière chez L'Oréal en 1982 en tant qu'auditeur interne, avant de devenir directeur administratif et financier de l'usine d'Aulnay-sous-Bois, puis de la Division des produits grand public (DPGP) France. Appelé en 1997 par L'Oréal Allemagne à exercer les mêmes fonctions, il se voit proposer l'année

suivante la direction générale des opérations de la DPGP France. Bertrand de Senneville a occupé ensuite les postes de directeur de l'administration et des opérations en Europe et au niveau du Groupe. Depuis janvier 2008, il est en charge de la direction générale des relations sociales du Groupe L'Oréal. ■



Jean-Charles Pomerol

© Pierre Kitmacher photographe UPMC



Bertrand de Senneville

# LE CLUB AJE OISE MOBILISE EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE

À l'occasion du Colloque AJE 2010, sur l'alternance, Jean-Philippe Cambrésy, président du Club AJE de l'Oise et chef d'entreprise, a souhaité faire passer un message aux différentes cibles concernées par et pour le développement de cette formation : les jeunes, les parents, les entreprises et les pouvoirs publics. Il s'agit là d'un véritable appel à la mobilisation en faveur de l'alternance !

L'alternance est un choix de formation courageux. L'appellation « Alternance » peut être trompeuse puisqu'il y a concomitance de deux formations, l'une plutôt théorique auprès d'enseignants, l'autre plutôt pratique auprès de professionnels. Ces modes d'apprentissage parallèles génèrent beaucoup d'implication, d'organisation et d'adaptation de la part des jeunes. En contrepartie, ils bénéficient d'une application en temps réel des connaissances acquises, ce qui les rend davantage opérationnels, plus efficaces et performants. L'alternance est une opportunité exceptionnelle pour mesurer la pertinence et l'impact de l'enseignement. Elle offre également la possibilité de nouer des liens pérennes avec des professionnels pour enrichir l'offre pédagogique et leur proposer en retour des collaborateurs potentiels.

## L'IMPORTANCE DE L'ENCOURAGEMENT DES PARENTS

Les parents souhaitent majoritairement la réussite de leurs enfants. De manière générale, ils méconnaissent les bienfaits et l'efficacité de l'alternance comme voie d'excellence. Nous avons un seul message à leur délivrer : **« Si votre enfant envisage une formation en alternance, n'hésitez pas, encouragez-le ! »**.

### CLUB AJE OISE



Jean-Philippe Cambrésy, président d'AJE Oise.

Chef d'entreprise depuis 2004 (cabinet d'assurances, 10 salariés) après avoir été cadre supérieur chez GE Capital Bank pendant 18 ans (précédemment groupe Sovac-Crédi-par). Responsable régional du CJD en charge des relations Écoles-Entreprises.

Président d'une APE, vice-président régional de la PEEP.  
Membre de deux troupes de théâtre (comédien et en charge de l'organisation des représentations).  
Éducateur en école de rugby de 2004 à 2007.

Contact : Jean-Philippe Cambrésy – Tél. : 06 11 19 75 18

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



De gauche à droite : Jean-Paul Sirieys, ancien co-président du Club AJE Oise, Alain Bourson, chef d'une entreprise de taille de pierre qui embauche des apprentis, et Jean-Philippe Cambrésy, président du Club AJE Oise, à l'occasion des Chantiers-Ecoles du Domaine de Chantilly, une action phare d'AJE faisant la part belle aux voies professionnelles.

## DES JEUNES EN PHASE AVEC LES VALEURS DE L'ENTREPRISE

Le recrutement des jeunes n'est pas chose aisée. L'alternance peut le faciliter en partie. Cette formation partagée entre une structure éducative et l'entreprise permet d'influer sur la nature et la valeur des compétences à acquérir. À terme, c'est l'opportunité d'intégrer de jeunes collaborateurs expérimentés qui partagent des valeurs de l'entreprise et sa culture.

## L'IMPULSION DES POUVOIRS PUBLICS

Contrairement aux idées reçues, engager des jeunes en alternance n'est pas un mode de recrutement économique s'il se limite à la période contractuelle. **C'est un véritable investissement qui ne sera rentable que si ces jeunes demeurent dans l'entreprise au terme de leur apprentissage.** Il faut encourager et inciter financièrement les entreprises qui, au-delà de la formation en alternance, engagent définitivement leurs jeunes en CDI. Cette pratique a deux avantages :

- stimuler les entreprises en faveur de l'alternance ;
- les protéger d'autres prédateurs-entreprises qui ne recherchent que des jeunes diplômés avec première expérience. ■



## L'ORÉAL

# UNE FORMATION DURABLE POUR LES JEUNES

En 2009-2010, le groupe international L'Oréal a renforcé son modèle de responsabilité citoyenne en se positionnant comme une entreprise solidaire des communautés humaines qui l'entourent et ouverte aux problématiques de son temps. Se sentant ainsi concernée par l'emploi des jeunes, l'entreprise met en œuvre des actions pérennes en faveur de l'apprentissage et de l'accompagnement professionnel de ses jeunes collaborateurs.

**P**érennité, tel pourrait être le mot caractérisant l'une des forces du groupe L'Oréal. Après plus d'un siècle d'existence sur le marché des cosmétiques, le groupe industriel confirme sa position de leader mondial et compte maintenir l'équilibre entre la poursuite de ses innovations, ses objectifs économiques et sa politique de recrutement.

## L'ORÉAL SÉDUIT LES JEUNES

Si chaque année, près de 600 000 jeunes postulent pour un emploi chez L'Oréal à l'échelle mondiale, ce n'est pas un hasard pour Geoff Skingsley, vice-président, directeur général des Relations humaines de L'Oréal, qui explique que l'entreprise possède beaucoup de valeurs en symbiose avec la jeunesse actuelle. **«Au-delà des compétences techniques et des diplômes, nous recherchons chez nos collaborateurs de l'enthousiasme, de la curiosité, de l'ambition et une capacité à transformer sa passion en réussite. Il est réjouissant de voir qu'aujourd'hui beaucoup de jeunes en font preuve.»** Par ailleurs, selon le sondage Universum de 2009, sur les 50 «employeurs préférés» des étudiants dans le monde, L'Oréal est classé 14<sup>e</sup> par les étudiants d'écoles de commerce et 18<sup>e</sup> par les futurs ingénieurs. Parmi les sociétés de biens de grande consommation, le groupe est classé 1<sup>er</sup> au niveau européen et 3<sup>e</sup> au niveau mondial.

## LES ÉTUDIANTS JOUENT LE JEU

Malgré un climat économique difficile, le recrutement reste une priorité



pour le Groupe, qui maintient une forte présence de ses équipes Ressources humaines sur plus de deux cents campus à travers le monde, proposant notamment aux étudiants des jeux d'entreprise (*business games*) également accessibles sur Internet. **«À travers ces business games, nous souhaitons attirer les jeunes qui correspondent à l'entreprise et ainsi créer une image employeur puissante et motivante»,** explique Geoff Skingsley. Les jeux d'entreprise de L'Oréal sont essentiels dans le dispositif de recrutement et ont deux caractéristiques : dans un premier temps, ils font connaître le Groupe aux jeunes et détectent de nouveaux talents parmi les étudiants les plus créatifs et passionnés, en leur donnant l'opportunité de défendre et de promouvoir leurs idées. Mais cette pratique va bien au-delà. Elle leur permet également d'en apprendre davantage sur eux-mêmes. **«Durant leurs études, les jeunes ne s'interrogent**

**pas suffisamment tôt sur la carrière et les activités les plus adaptées à leur personnalité. Le jeu intitulé «Reveal by L'Oréal» est justement conçu pour les aider à révéler leurs talents, et à trouver plus facilement la voie correspondant à leur profil.»**

## UN APPRENTISSAGE DURABLE

En matière de formation, L'Oréal poursuit sa politique de recrutement de jeunes diplômés «pépinières» et de stagiaires, qui porteront les projets de croissance du groupe sur l'avenir. En France comme à l'international, les stages sont ouverts aux étudiants d'universités, d'écoles de commerce et d'ingénieurs. De trois mois à un an, ces stages sont proposés tout au long de l'année, dans différents métiers (recherche, opérations, finance, systèmes d'information, marketing, ventes, communication, ressources humaines). Le Groupe déploie également des



programmes innovants en matière de stages, comme « EurOpportunity », lancé en 2008, qui offre à 50 étudiants d'universités partenaires des stages hors de leur pays d'origine dans les filiales européennes du groupe et ainsi un premier pas vers une carrière internationale.

Concernant le développement de ses filières d'apprentissage, le Groupe mise avant tout sur la pérennité de ses actions. **« Notre engagement vis-à-vis de l'apprentissage s'effectue sur le long terme et n'a pas diminué malgré la crise économique. Nous prenons notre rôle de formation très au sérieux et encourageons toutes nos filiales à adopter une approche durable et solide de l'apprentissage. Il est tout aussi important de pouvoir délivrer des apprentissages de qualité. Les jeunes doivent pouvoir sortir de l'entreprise avec le sentiment d'être mieux armés pour se positionner sur le marché du travail. »** La politique de l'entreprise a permis à plus de 3 000 jeunes d'être formés en apprentissage dans tous types de métiers, du commerce à la restauration, en passant par l'assistantat et l'ingénierie. Ces formations se sont conclues soit par un diplôme, soit par l'obtention d'un poste. **« Les deux cas contribuent largement à ce que les jeunes aient davantage confiance en leur avenir professionnel »**, souligne le vice-président, directeur général Relations humaines de L'Oréal.

Pour accompagner ces jeunes dans leurs missions, l'entreprise s'organise en interne autour de maîtres

### L'Oréal en chiffres

- 1<sup>er</sup> groupe de cosmétique mondial
- Présent dans 130 pays.
- 23 marques internationales.
- 64 600 collaborateurs dans le monde.
- 17,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2009.
- 674 brevets déposés en 2009.
- Sur les 6 000 collaborateurs de L'Oréal SA, 2 000 ont moins de 35 ans.



### Geoff SKINGSLEY, vice-président, directeur général des Relations humaines de L'Oréal

Titulaire d'un certificat d'Étude de la civilisation française obtenu à Paris-Sorbonne et diplômé en Sciences politique à Oxford, Geoff Skingsley commence sa carrière en 1982 en tant que Chef de produit chez Procter & Gamble, avant d'entrer en 1986 chez L'Oréal, en Grande-Bretagne, au sein des équipes Marketing. En 1990, il poursuit sa carrière internationale chez L'Oréal, aux Pays-Bas, au poste de directeur de la division des Produits grand public. Il devient ensuite directeur général de L'Oréal India, en 1994, et directeur général de L'Oréal Grande-Bretagne en 1999. Puis, en 2004 il rejoint L'Oréal France en tant que directeur général adjoint des Relations humaines et occupe depuis 2005 la fonction de vice-président, directeur général des Relations humaines du Groupe.

**« Nous générons nos propres leaders. Il faut donc les recruter jeunes, avides d'apprendre et ensuite les préparer. »**

d'apprentissage, c'est-à-dire d'une partie du personnel spécialement formée pour encadrer les apprentis. **« Notre accueil est professionnel et offre de vraies opportunités de réussite pour les apprentis, ce taux s'élevant à 80 %. »**

L'aspect formation est également très destinée aux nouveaux collaborateurs du Groupe à travers le Programme FIT. Ce programme d'intégration personnalisé en deux ans s'appuie sur un accompagnement individuel via le mentoring, l'apprentissage en situation, les formations spécifiques et l'expérience du terrain et des produits.

### L'INNOVATION AU CŒUR DU GROUPE

Créé par un inventeur français, L'Oréal a toujours mis un point d'honneur à innover en consacrant une grande part de ses investissements à la recherche. Pour ne citer qu'un chiffre, le Groupe a déposé 674 brevets dans le domaine cosmétique en 2009 dans le monde. **« Nos marques se sont pérennisées et ont ainsi gagné en réputation, car dans l'industrie cosmétique, plus on propose d'innovations à nos consommateurs plus ils sont attirés par nos marques. »** Enfin, le business model de L'Oréal fonctionne aussi sur

l'innovation car lors de recrutements, un jeune qui démontrera ce goût pour l'innovation fera un grand pas en avant vers l'entreprise.

### VALORISER L'INDUSTRIE

**« Nous sommes présents sur beaucoup de forums sur l'emploi et avons même été le fondateur de quelques-uns d'entre eux. En 2006, nous avons créé le premier forum « Emploi et diversité », qui ciblait les jeunes de quartiers moins favorisés. Ces rencontres les aident à professionnaliser leurs CV et peuvent dégager des offres d'emploi. »**

L'entreprise développe également sa relation avec les écoles et souhaite en retour que celles-ci accordent davantage d'importance au rôle de l'industrie comme source d'emploi en France et revalorisent ce secteur auprès des jeunes. **« Nous avons le sentiment que l'industrie n'est pas le choix préféré des jeunes et je suis persuadé qu'elle peut leur donner beaucoup d'espoir et de possibilités. Nous comptons également sur l'Association Jeunesse et Entreprises pour continuer ce formidable relais d'information sur les bonnes pratiques des entreprises pour lequel nous sommes prêts à contribuer. »** ■

## LE CLUB AJE 92 EXPÉRIMENTE DES PARTENARIATS ÉDUCATION – ENTREPRISES – COMMUNES

Le Clubs AJE des Hauts-de-Seine a démontré une fois de plus sa volonté d'agir encore plus profondément en faveur de la découverte du terrain professionnel pour les jeunes. Le 15 juin dernier, Jacques Pons, président du Club AJE 92 a réuni ses partenaires de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat 92 et de l'Inspection académique pour faire le bilan des actions réalisées en 2010 et établir les nouvelles lignes directrices pour 2010 - 2011.

Le temps est révolu où l'on pense que les jeunes doivent seulement acquérir des connaissances. Le 15 juin, sous la présidence de Daniel Goupillat, président de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Hauts-de-Seine (CMA-92), une réunion a été organisée par Jacques Pons, président du Club AJE 92, en présence de l'Inspection académique, de chefs d'entreprise, de chefs d'établissement et d'enseignants, ainsi que de plusieurs responsables de mairie coopérant avec AJE 92. Il a été conclu d'un commun accord que tous les moyens devaient être mis en œuvre pour réussir ce pari : aider les jeunes à trouver leur voie

professionnelle et susciter chez eux le plus tôt possible des vocations en leur faisant comprendre le monde de l'entreprise auquel ils n'ont jamais goûté et leur faire découvrir le plus grand nombre de métiers « porteurs d'emploi » de leur environnement. Ceci est d'autant plus important que, dans les Hauts-de-Seine, 50% des jeunes se destinent à des voies professionnelles.

### DÉVELOPPER L'ACCUEIL DES JEUNES EN ENTREPRISE

Pour atteindre ces objectifs, Jacques Pons s'est appuyé sur la

convention signée le 9 juin 2009 avec la CMA-92 et l'Inspection académique des Hauts-de-Seine. Ce partenariat a permis au Club Jeunesse et Entreprises 92 de développer son action-phare pour 2009-2010 : les stages en entreprise pour les collégiens de 3<sup>ème</sup>. À cette fin, la CMA 92 a lancé auprès de ses ressortissants une enquête qui a produit des résultats encourageants. Près de 120 entreprises ont accepté d'accueillir des stagiaires d'après cette enquête dont les résultats ont été mis à la disposition des principaux et fournisseurs des établissements proches d'AJE, ainsi qu'à celle de l'Inspection d'académie.

14  
20



#### DANIEL GOUPILLAT, Président de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Hauts-de-Seine

Quelles sont les actions prioritaires à mener dans les années à venir auprès de vos entreprises adhérentes en faveur du développement de l'apprentissage ?

*Je suis convaincu de l'intérêt de l'alternance. Les maîtres d'apprentissage forment leurs futurs salariés et même les repreneurs de demain. Quant aux jeunes, près de 80% sont embauchés à l'issue de leur formation. En ce sens, la CMA-92 mène des actions de promotion et organise des formations gratuites pour les dirigeants pour les soutenir dans leur rôle de formateur et de pédagogue. Outre une communication récurrente, la CMA-92 participe au salon « Top Métier 92 » organisé par le Conseil général des Hauts-de-Seine. Cette manifestation réunit des milliers de jeunes qui cherchent une voie, un avenir... L'alternance dans l'artisanat leur offre ces deux possibilités.*

Quel rôle souhaite jouer la CMA-92 avec le Club AJE 92 en faveur de l'orientation et de l'accueil des jeunes en entreprise ?

*Tout récemment, la CMA-92 a sollicité ses ressortissants pour leur*

*proposer d'accueillir des collégiens lors du stage en entreprise. Près de 150 dirigeants ont répondu favorablement. Ce retour positif témoigne de leur intérêt et de leur implication dans la formation des jeunes. Pour la CMA-92, il s'agit surtout de relayer, de favoriser l'échange et l'information entre le monde de l'entreprise et celui de l'Éducation. AJE, à la fois médiateur et fédérateur, joue également un rôle essentiel pour créer, comme le souligne Yvon Gattaz, la confiance entre les jeunes et l'entreprise.*

Quels autres projets souhaitez-vous développer pour les jeunes avec le Club AJE des Hauts-de-Seine à long terme ?

*Jeunesse et Entreprises et la CMA-92 avons des intérêts et des objectifs communs. Nous avons cette même volonté d'être actifs sur le terrain de l'emploi, de favoriser la rencontre entre le monde éducatif et entrepreneurial. Nous souhaitons ouvrir de nouvelles perspectives d'orientation et de formation aux jeunes collégiens et lycéens. Pour cela, nous continuerons à organiser avec AJE des rencontres régulières entre les enseignants et les artisans. Nous renouvèlerons nos actions car nous ne dirons jamais assez que l'apprentissage est la voie d'excellence pour se former et trouver un emploi !*



### Édouard ROSSELET, Inspecteur d'académie des Hauts-de-Seine

**Pour répondre aux objectifs du Club AJE 92 sur l'accueil et l'accompagnement des jeunes en entreprise, l'Inspection d'académie préconise plusieurs actions pour développer le PDMF, ou Parcours de découverte des métiers et des formations :**

Le PDMF est une démarche qui a pour objectif de permettre à chaque élève de construire son parcours personnel pour fonder ses choix d'orientation, tout au long de sa scolarité. Il s'articule autour de trois dimensions : la familiarisation avec l'environnement économique, la découverte des formations et l'aptitude à s'auto-évaluer. Pour renforcer ce dispositif, l'Inspection d'académie préconise des actions adaptables selon les différents niveaux de scolarité des jeunes. Des enquêtes sur les métiers et des visites d'entreprises pour les collégiens de 5<sup>e</sup>, des entretiens personnalisés pour aider les jeunes de 3<sup>e</sup> à connaître ses aptitudes et ses intérêts ou encore la diffusion de témoignages d'apprentis auprès d'élèves de 4<sup>e</sup>. A travers ces exemples, l'Inspection d'académie souhaite susciter chez les jeunes l'envie de découvrir l'entreprise

et ses métiers et encourage les organismes (associations, structures publiques ou privées etc.) à s'associer à cette démarche.

#### Les métiers à valoriser en priorité auprès des jeunes des Hauts-de-Seine :

Les métiers qui recrutent le plus en Ile-de-France sont surtout les professions d'ingénieurs et cadres d'études, d'agents d'entretien et d'agents de sécurité, d'agents d'accueil et standardistes, d'aides à domicile et d'aides soignants, de commerciaux, de serveurs ou encore de professionnels du spectacle. Le département des Hauts-de-Seine suit d'ailleurs cette tendance avec une implantation forte des emplois dans le tertiaire (84 %) et dans la Recherche et le Développement. Si ces métiers porteurs d'emplois doivent être valorisés il ne faut cependant pas oublier ceux qui sont aujourd'hui peu connus et délaissés par les jeunes comme les métiers de l'industrie et de la construction. D'où la nécessité de renforcer les liens avec les professionnels issus de ces milieux par des témoignages et des observations sur le terrain.

## AGIR AVEC LES COMMUNES

Convaincu du rôle fondamental des mairies pour aider au développement territorial de ses actions de rapprochement Jeunes-Entreprises, Jacques Pons a également souhaité lancer une opération inédite en associant étroitement les municipalités du département à son projet, en vue d'ouvrir davantage les portes de l'entreprise aux jeunes. **«La municipalité est un véritable creuset social qui, par les actions, les échanges et la proximité des individus, permet d'agir avec une grande efficacité sur un projet porteur comme celui-ci»**, souligne Jacques Pons. Plusieurs expérimentations sont en cours notamment avec les mairies d'Antony, de Montrouge, Meudon et Puteaux pour développer ce projet s'axant sur la présentation de l'entreprise dans les classes de collège, l'information pratique des élèves sur le stage (contenu, comportement, règles), l'aide à la recherche de l'entreprise, la préparation des stages indispensables pour leur réussite et la participation au jury de restitution d'expérience au retour de stage.

Grâce aux liens établis avec la municipalité d'Antony, cent stages ont ainsi

été trouvés en collaboration avec le Conseil des seniors et celui des juniors, mis en place par la commune. Cela constitue un résultat très significatif et encourageant pour l'année à venir, dont l'objectif sera de satisfaire 600 demandes de stages pour de jeunes collégiens de 3<sup>ème</sup> en classe de découverte professionnelle.

En 2011, le Club AJE 92 devrait renforcer son action en informant les autres communes du département de l'opération pilote, conduite avec les trois municipalités pour mettre en place au niveau communal des actions partenariales avec le Club AJE 92 en vue de découvrir les métiers porteurs d'emploi à l'attention des collégiens et les lycéens. Étendre l'opération à l'ensemble du département

permettrait de renforcer la coopération sur les quatre thèmes stratégiques suivants :

- stages pour les collégiens (DP3) et lycéens de 1<sup>re</sup> ;
- découverte des métiers dans les collèges et lycées ;
- valorisation de l'apprentissage ;
- accompagnement des élèves en difficulté.

Fort de cette expérience, le Club AJE des Hauts-de-Seine souhaite assurer une bonne coordination entre les différents responsables pour solutionner les problèmes de rythme et de « savoir-être » et faire en sorte que les jeunes deviennent, si ce n'est des ambassadeurs de l'entreprise, des acteurs responsables de leur avenir. ■

## CLUB AJE HAUTS-DE-SEINE



*«Les seniors doivent être des passeurs de témoins pour les jeunes. Ils ont le devoir de leur faire passer un message tout simple mais vrai sur le monde professionnel car c'est ce partage d'expérience qui fait la richesse de notre société.»*

Président : Jacques Pons  
Ancien responsable Recherche & Développement chez Aérospatiale EADS.

Coordonnées :  
27, rue Anatole-France  
92370 CHAVILLE

Tél. : 01 47 50 77 54

E-mail : jacques.pons4@free.fr



## DES NOUVELLES DES CLUBS AJE

### NOUVELLES DE L'AJE FINISTÈRE

#### L'AJE 29 VEUT « DONNER AUX JEUNES L'ENVIE D'APPRENDRE »

Le 1<sup>er</sup> juillet, Gérard Perroud, président du club Jeunesse et Entreprises du Finistère, a animé l'atelier « Il faut donner aux jeunes l'envie d'apprendre » à l'occasion des universités d'été de l'Union des Entreprises (Medef Finistère). Cette manifestation traditionnelle a rassemblé des dirigeants d'entreprise et des membres de réseaux professionnels sur le site de Moulin Mer pour une journée d'échanges et de convivialité sur le thème « Nous les jeunes, on y croit ».

#### LE SAVOIR-VIVRE PROFESSIONNEL

Lors d'un entretien d'embauche, le comportement de l'individu est l'un des principaux indicateurs de « jugement » pour le recruteur. Afin d'aider les jeunes à adopter la meilleure attitude au sein d'une entreprise, l'AJE 29 a décidé de les faire travailler avec leurs enseignants et des professionnels du recrutement.

Parmi les points abordés figurent : l'approche du savoir-être, le savoir-vivre professionnel (collège, 2<sup>de</sup> et 1<sup>re</sup>), le CV, la lettre de motivation et les simulations d'entretien en groupe ou individuel, notamment pour les terminales et les élèves de voies professionnelles. Cette action est étudiée au cas par cas avec l'enseignant, ou formateur, en fonction du niveau des élèves et du projet pédagogique de l'établissement d'enseignement.

#### CHANGEMENT DE RYTHME POUR LES STAGES D'ENSEIGNANTS EN ENTREPRISE

Les conditions de remplacement des enseignants pendant un stage en entreprise ayant changé, AJE s'adapte



Gérard Perroud recueille le témoignage d'un jeune créateur d'entreprise.

et a proposé à ses partenaires de l'Éducation (Inspection académique et Direction de l'enseignement catholique) de revoir l'organisation de ces stages. Ainsi, il est apparu qu'accueillir un enseignant une journée pendant 15 semaines pouvait être l'occasion pour l'entreprise de proposer un fil conducteur durant cette période plus longue. Les entreprises devront certes apprendre à s'organiser avec ce nouveau rythme espacé, mais y trouveront une solution pour mieux se faire connaître.

#### LES ULIS

« Ulis » (Unités localisées pour l'inclusion scolaire) est le nouveau nom des UPI (Unités pédagogiques d'intégration).

L'Ulis est un dispositif collectif de scolarisation d'élèves (dix au maximum) relevant de troubles des fonctions cognitives. Dans le Finistère, cinq établissements disposent de ce procédé. Les enseignants en Ulis travaillent avec l'AJE 29 pour trouver un moyen de communication destiné aux entreprises afin de permettre aux jeunes concernés d'être accueillis et intégrés dans une entreprise, de découvrir des métiers et de réaliser des stages tout en étant accompagnés dans leurs choix d'orientation professionnelle. En parallèle, ce dispositif peut aider les entreprises à mieux appréhender les difficultés et les richesses de ces jeunes.

#### UNE NOUVELLE DÉLÉGUÉE DÉPARTEMENTALE

L'Association Jeunesse et Entreprises souhaite pleine réussite à Elisabeth Besombes, qui quitte ses fonctions de Déléguée départementale à l'AJE Finistère, pour se lancer dans une autre aventure et « voguer sur la vague de l'entrepreneuriat ». L'AJE souhaite la bienvenue à Véronique Leblanc qui la remplace depuis le 1<sup>er</sup> octobre.



Véronique Leblanc

Véronique Leblanc est une femme dynamique, bénéficiant d'une double expérience particulièrement intéressante pour notre association. En effet, forte de sa maîtrise en Mathématiques, Véronique Leblanc a la chance de connaître le milieu de l'enseignement et le monde de l'entreprise pour les avoir tous deux pratiqués. Son expérience de chef d'entreprise dans le domaine du gaz en région parisienne, puis à Quimper, s'est enrichie par la conduite de projets. Mère de trois enfants, particulièrement intéressée par les jeunes, elle s'implique aussi dans la vie associative.

Contact : Véronique Leblanc  
Tél. : 02 98 10 26 83  
E-mail : [contact@aje29.fr](mailto:contact@aje29.fr)  
Site Internet : [www.aje29.fr](http://www.aje29.fr)



## CLUB AJE AUVERGNE : UN CONCOURS POUR FAIRE CONNAÎTRE LES ENTREPRISES AUX JEUNES

Grâce au soutien du Rectorat de l'Académie de Clermont-Ferrand, de la Fondation Varenne, et du Groupe de presse La Montagne Centre-France, le Club AJE Auvergne a conçu et organisé en 2010 le premier concours régional « Raconte-moi une entreprise ». Celui-ci invitait les chefs d'entreprises industrielles, commerciales et de services, à ouvrir leurs portes aux collégiens et lycéens de la région, dialoguer avec eux et leur présenter leur organisation et les domaines d'activités dans lesquels elles sont performantes. Au terme de ces visites et entretiens dans l'entreprise,

les jeunes candidats devaient rédiger un article de presse valorisant ses métiers, ses produits ou services, et ses points forts. S'inscrivant dans un projet pédagogique construit en partenariat entre les enseignants et le monde économique, le concours avait ainsi pour objectif de valoriser l'expression écrite des jeunes tout en les sensibilisant à la découverte du monde professionnel. Les reportages écrits ont été primés en fonction des critères suivants : originalité, pertinence et rigueur dans le traitement du sujet, qualité de l'écriture et la qualité de l'écriture et des illustrations. **« Bien au delà des pronostics**

**les plus optimistes, l'opération a connu un très grand succès pour sa première édition, avec la participation de 54 établissements de l'Académie comprenant 52 collèges et deux lycées »,** se réjouit René Belin, président du Club AJE Auvergne. Les meilleurs reportages sont publiés dans le quotidien régional *La Montagne*.

Prenant acte de ce succès, Gérard Besson, recteur de l'Académie de Clermont-Ferrand, a souhaité promouvoir et pérenniser l'action qui s'inscrit parfaitement dans les programmes de découverte professionnelle des métiers et de l'entreprise.

## LES ACTIONS DU CLUB AJE LORRAINE

L'Association Jeunesse et Entreprise de Lorraine s'investit depuis plusieurs années pour faire découvrir aux professionnels de l'Éducation et aux collégiens, les métiers de leur environnement. Cela se traduit par deux opérations :

- les rencontres « découverte des entreprises », qui ont profité à ce jour à plus de 1 200 enseignants de collèges et lycées et conseillers d'orientation psychologues ;
- l'opération « un parent - un métier », grâce à laquelle 500 jeunes de collège ont pu découvrir le métier de leurs parents au cours de la dernière année scolaire.

Par ailleurs, pour cette nouvelle année

scolaire, l'AJE Lorraine proposera aux collègues de l'Académie un show sur les métiers en tension, c'est-à-dire les métiers pour lesquels l'entreprise a beaucoup de mal à recruter. Cette manifestation clés en main pour les collègues s'inscrit parfaitement dans le cadre de la mise en œuvre du parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF).

Enfin, l'AJE Lorraine continue à faire confiance aux jeunes en les sensibilisant à la création d'entreprises de croissance dès le bac et au-delà. Après quatre manifestations à Metz, Nancy, Thionville et Épinal, ce sera à nouveau le tour de la

ville de Metz de nous accueillir en novembre. L'innovation étant la clé de la croissance et de la création d'emplois, l'accent sera résolument mis sur les entreprises innovantes.

**Gageons que la saison 2010-2011 soit dynamique et encore plus fructueuse pour les jeunes à la recherche d'une orientation positive !**

Contact : Bernard Buffard  
Tél. : 03 87 91 16 88  
E-mail : [contact@aje-lorraine.fr](mailto:contact@aje-lorraine.fr)

## HOMMAGE À RENÉ LE GOFF, PRESIDENT-FONDATEUR DU CLUB AJE PARIS

Le Président Yvon Gattaz, le Conseil d'Administration de l'Association Jeunesse et Entreprises dont il faisait partie et son , l'ensemble des Clubs AJE - et en particulier le Club AJE Paris dont il a été le fondateur en juin 2002 et Président durant sept ans - ainsi que toute l'équipe AJE tiennent à saluer l'action remarquable menée par René Le Goff, fervent militant de l'entreprise et des jeunes, qui nous a récemment quittés dans sa soixantième année des suites d'une longue maladie.



A côté de ses hautes responsabilités en tant que Président de la Ligue nationale de Basket, de conseiller général et municipal, il a su mettre son réseau au sein de Jeunesse et Entreprises et du Club AJE Paris, contribuant ainsi activement au développement des actions AJE.

Chacun a pu apprécier son charisme, son dynamisme, son courage et sa droiture tout comme sa foi en la vie, formidable message d'espérance en l'avenir pour les jeunes.

**Sabine de BEAULIEU, Déléguée Générale de Jeunesse et Entreprises.**

## CRÉATION DU CLUB AJE MAINE-ET-LOIRE

La rentrée est souvent synonyme de nouveauté. C'est le cas pour l'Association Jeunesse et Entreprises qui compte depuis le 14 octobre un nouveau Club AJE dans le Maine-et-Loire. Avec l'appui de Joël Blandin, Président de la CCI de Maine-et-Loire, le Club s'est restructuré autour de trois associations locales, *Avenir's*, le *Calep* et l'*Apreec* qui ont décidé de se rassembler autour des valeurs d'AJE. Le Club AJE Maine-et-Loire est présidé par Thierry Clouard, président d'*Avenir's*, et a officiellement été lancé à l'occasion d'une Conférence "Création d'une entreprise de croissance" organisée à l'ESSCA d'Angers, École de Management partenaire d'AJE.

Contact : Thierry Clouard  
Tél. : 02 41 50 35 56

En savoir plus sur [www.jeunesse-entreprises.com](http://www.jeunesse-entreprises.com)

## ESSCA ANGERS

# ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS L'ENTREPRISE

Le 14 octobre à Angers, le Club AJE Maine-et-Loire a été lancé en même temps qu'a été formalisé un nouveau partenariat entre l'AJE et l'ESSCA.

L'ESSCA Angers, grande école de management post-bac a fêté ses 100 ans. Chaque année au mois d'octobre, elle organise un « Forum entreprises », où ses étudiants de Master 2 viennent à la rencontre des entreprises partenaires, qui désirent trouver des stagiaires de qualité, dont certains sont assurés de devenir ensuite leurs futurs cadres.

### DES RENCONTRES JEUNES / ENTREPRISES

Ce type d'événement, orchestré par la direction des Relations Entreprises de l'école, doit permettre aux étudiants de :

- trouver un stage, soit en répondant à des offres proposées par les entreprises présentes, soit en formulant des candidatures spontanées ;
- échanger avec les recruteurs, soit sur un projet, soit sur les questions que se posent les étudiants au moment de leurs choix.

En prolongement des actions pédagogiques, les stages que l'école contribue à proposer à ses étudiants en France et à l'étranger – les étudiants de l'ESSCA maîtrisant au moins trois langues vivantes – font partie de ses objectifs essentiels, de la 1<sup>re</sup> à la 5<sup>e</sup> année d'études.

L'expérience acquise par les jeunes qui alternent cours et stages sur les cinq années de leur cursus, leur permet d'élaborer et de préciser au fur et à mesure leur projet personnel et professionnel, ce qui va les aider dans le choix de leur future entreprise et de leur métier. C'est sans doute l'une des raisons pour laquelle la dernière enquête réalisée par l'ESSCA auprès de ses diplômés met en évidence que 59% ont signé un contrat avant la fin

de leurs études, 93% estiment que ce premier emploi est cohérent avec leur projet professionnel et déclarent avoir intégré l'entreprise de leur choix.

« Ces actions s'inscrivent dans le cadre de partenariats qu'initie plus largement l'ESSCA avec les entreprises avec lesquelles elle partage des valeurs communes et au sein desquelles ses diplômés auront l'opportunité d'apporter leurs compétences et leur savoir-être », explique Catherine Leblanc, directrice générale de l'ESSCA.

### CONFÉRENCE « CRÉATION D'ENTREPRISES DE CROISSANCE »

Parmi les autres actions communes qu'elle conduit avec ses partenaires, l'ESSCA est fière de mentionner des tables rondes autour de thématiques comme l'entrepreneuriat ou le développement durable, facteurs de business, l'intervention de professionnels dans des cursus spécifiques ou pour des témoignages métiers, la co-animation

de séminaires de recherche de stages, les parrainages.

« L'ESSCA, qui connaît depuis longtemps l'engagement de l'AJE et de son président Yvon Gattaz envers les jeunes pour leur insuffler le goût d'apprendre et d'entreprendre, a considéré que son expérience en termes de partenariats avec les entreprises pourrait être mise au service de ces objectifs par des actions originales et renforcer leur notoriété mutuelle. »

C'est ainsi qu'est née l'idée de la journée « Entreprise » du 14 octobre, comprenant une conférence commune AJE - ESSCA sur la thématique : « Création d'une entreprise de croissance à partir de zéro », l'une des actions phares d'AJE, ouverte à l'ensemble des étudiants de la région.

Une partie du public de la conférence étant constitué de lycéens, certains d'entre eux ont pris l'initiative d'aller à la rencontre de quelques entreprises qui s'étaient spécialement déplacées à Angers pour le Forum et se sont montrées intéressées par leur démarche. ■

### L'ESSCA EN CHIFFRES EN 2009 / 2010

Stages effectués	En France	A l'étranger	Stages optionnels supplémentaires
1 <sup>ère</sup> année	350	61	19 en France 2 à l'étranger
2 <sup>e</sup> année	322	70	11 en France 3 à l'étranger
3 <sup>e</sup> année			156 en France 8 à l'étranger
Master 1	151	66	24 en France 5 à l'étranger
Master 2	310	37	24 en France 7 à l'étranger

## CAJ 40 / LE COEFFICIENT D'ACTIVITÉ DES JEUNES - 1<sup>er</sup> SEMESTRE 2010

### LA CRISE, LA REPRISE ET L'EMPLOI DES JEUNES

Suite à l'enquête précédente, couvrant le 2<sup>e</sup> semestre 2009, deux grandes tendances se sont fait jour. L'emploi global avait fini par subir le contrecoup de la crise amorcée en 2008. Mais l'effet papy-boom s'est concrétisé par le maintien de la création d'emplois pour les jeunes en dépit de la crise. Pourtant, l'emploi des moins de 25 ans, quoique de façon amoindrie, progresse encore.

#### LA SORTIE DE CRISE

C'est au second semestre de l'année dernière que l'emploi a pris de plein fouet la répercussion de la crise mondiale. Rappelons que la baisse des effectifs du secteur marchand (seul couvert par l'enquête CAJ 40) a atteint le chiffre record de 1,4%, ce qui correspondait à une perte de l'ordre de 250 000 postes de travail. Cette phase de forte dépression semble bien derrière nous. L'évolution de l'emploi est revenue dans la norme, avec une évolution proche de la stabilité. Le constat de l'enquête couvrant le premier semestre de cette année évalue la compression de l'emploi à -0,3% (Tableau 1). La moyenne des cinq dernières années, abstraction faite de la baisse du 2<sup>e</sup> semestre 2009, ressortit à -0,2%.

#### PROGRESSION CONFIRMÉE DES EFFECTIFS JEUNES ET L'EFFET POPYBOUM

L'emploi des jeunes poursuit sa croissance. Celle-ci, au plus ralentie au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2009 avec un taux de +0,3%, était passée à +0,6% au 2<sup>e</sup> semestre, puis enfin à +0,7% au 1<sup>er</sup> semestre de cette année.

Tab. 2 : La croissance de l'emploi des jeunes confirmée

	<26 ans	>25 ans	Tous âges
1 <sup>er</sup> semestre 2006 :	+ 0,6%	- 0,8%	- 0,2%
2 <sup>e</sup> semestre 2006 :	+ 1,1%	- 1,6%	- 0,5%
1 <sup>er</sup> semestre 2007 :	+ 0,6%	- 0,6%	+ 0,0%
2 <sup>e</sup> semestre 2007 :	+ 0,9%	- 1,0%	- 0,2%
1 <sup>er</sup> semestre 2008 :	+ 0,8%	- 0,3%	+ 0,5%
2 <sup>e</sup> semestre 2008 :	+ 0,5%	- 0,8%	- 0,3%
1 <sup>er</sup> semestre 2009 :	+ 0,3%	- 0,8%	- 0,3%
2 <sup>e</sup> semestre 2009 :	+ 0,6%	- 2,0%	- 1,4%
1 <sup>er</sup> semestre 2010 :	+ 0,7%	- 1,0%	- 0,3%

Tab. 3 : Comparaison emplois CDI-CDD / jeunes-autres  
Évolution en % de l'emploi salarié total du secteur marchand

Année	Semestre	CDI		CDD		CDI		CDD	
		Jeunes	>25 ans	Jeunes	>25 ans	Tous âges	Tous âges	Tous âges	Tous âges
2008	1	0,4%	-1,0%	0,4%	0,7%	-0,6%	1,1%		
	2	0,6%	-1,2%	0,0%	0,4%	-0,6%	0,4%		
2009	1	0,1%	-1,4%	0,2%	0,6%	-1,3%	0,7%		
	2	0,4%	-2,2%	0,2%	0,3%	-1,8%	0,4%		
2010	1	0,4%	-1,2%	0,3%	0,2%	-0,8%	0,5%		

Tab. 1 : Évolution de l'emploi du secteur marchand

2005		2006		2007		2008		2009		2010
Sem. 1	Sem. 2	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 1
+0,1%	-0,4%	-0,2%	-0,5%	0,0%	-0,2%	+0,5%	-0,3%	-0,5%	-1,4%	-0,3%

Le tableau 2 et le graphique, dont une des courbes représente le taux de croissance de l'emploi des jeunes, illustre bien le fait d'une création permanente d'emplois jeunes, avec des fluctuations qui ne sont pas dues nécessairement à la conjoncture économique du moment, mais probablement aux aléas liés à l'échantillonnage de l'enquête.

Au-delà de ces fluctuations, il demeure la tendance persistante à la croissance.

A contrario, pour l'emploi des moins jeunes (salariés de plus de 25 ans), la tendance est à la baisse des effectifs. C'est cette catégorie de salariés qui subit les fluctuations de la conjoncture. L'ensemble de ces constats nous avaient amené à les interpréter comme la conséquence du « papyboom », interprétation corroborée par le fait que les pertes d'emploi se font principalement en CDI. (Tableau 3)

Pour expliquer ce constat, on peut invoquer, l'effet de l'arrivée massive à l'âge de la retraite des classes nombreuses de l'après-guerre. Ainsi, les sorties d'activité liées à cette conjoncture, même en cas de crise ou de croissance insuffisante qui ne permet pas de création de postes de travail, sont telles qu'elles nécessitent des recrutements supplémentaires. Il se

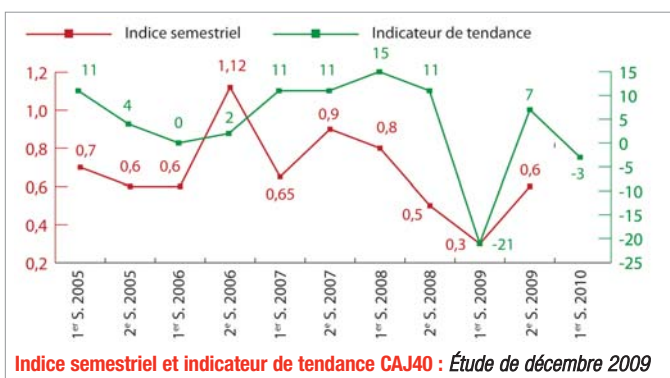
trouve que ce sont les jeunes qui en bénéficient.

Cette interprétation explique également que les pertes d'emploi se font principalement sur les CDI. Parallèlement, les emplois en CDD sont en développement. Mais ce phénomène ne touche pas spécifiquement les jeunes, au contraire. Recherchée ou non par les entreprises, la flexibilité s'en trouve renforcée, mais non pas, contrairement à une croyance répandue, au détriment des jeunes.

Et les entreprises du panel font preuve de perspectives positives pour leurs embauches de jeunes, 22% d'entre elles les prévoyant en hausse contre 13% en baisse.

**En fin de compte, l'enquête montre deux caractéristiques. La crise entraîne une baisse des effectifs plus forte que d'habitude. Cette baisse revient à la « normale » après le creux de la vague pour les plus de 25 ans, mais il s'agit toujours d'une diminution du fait des départs massifs à la retraite. Il demeure une composante positive pour les jeunes qui compense partiellement, ou presque complètement, selon la conjoncture, la perte de la main-d'œuvre par les départs à la retraite.**

**En 2010, sortie de crise ou non ? ■**



## AJE PRÈS DE CHEZ VOUS

**13 - CLUB PROVENCE****Président :** Christian MALATERRE**Contact :** Claire TROBOS

04 91 57 71 50

[trobos@aje-provence.com](mailto:trobos@aje-provence.com)**16 - CLUB CHARENTE****Président :** Germain VINUESA**Contact :** Claire DEVOS

05 45 20 55 62

[contact@aje16.fr](mailto:contact@aje16.fr)**29 - CLUB FINISTÈRE****Président :** Gérard PERROUD**Contact :** Véronique LEBLANC02 98 10 26 83 - [contact@aje29.fr](mailto:contact@aje29.fr)**31 - CLUB MIDI-PYRÉNÉES****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**Contact :** Gilles CASSY

06 72 22 51 23

[gillescassy@orange.fr](mailto:gillescassy@orange.fr)**35 - CLUB PAYS DE SAINT-MALO****Président :** Jean-Michel LE PENNEC02 99 19 08 08 - [contact@jmpcac.fr](mailto:contact@jmpcac.fr)**49 - CLUB MAINE ET LOIRE****Président :** Thierry CLOUARD**Contact :** Brigitte JOLLY

02 41 49 56 11

[brigitte.jolly@maineetloire.cci.fr](mailto:brigitte.jolly@maineetloire.cci.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****Présidente :** Liliane GARIN

03 26 77 61 61

[aje.champagne-](mailto:aje.champagne-ardenne@jeunesse-entreprises.com)[ardenne@jeunesse-entreprises.com](mailto: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)**60 - CLUB SUD-OISE****Co-Présidents :** Jean-Philippe CAMBRESY

06 11 19 75 18

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

Françoise BALOSSIER

**62 - CORRESPONDANT CÔTE D'OPALE****Contact :** Nathalie GRATEPANICHE

03 21 99 62 00

[association@tousparrains.com](mailto:association@tousparrains.com)**63 - CLUB AUVERGNE****Président :** René BELIN

06 80 31 80 05

[belin.rene@gmail.com](mailto:belin.rene@gmail.com)**64 - CLUB ADOUR****Présidente :** Martine LAFFONTAN

05 59 31 43 00

[martine.laffontan@laposte.net](mailto:martine.laffontan@laposte.net)**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 VIROT06 74 97 71 35 - [denis.virot@free.fr](mailto:denis.virot@free.fr)**75 - CLUB PARIS****Président :** Jacques DELPLANCQ**Contact :** Anthony STONE

01 40 82 42 49

[anthonystone.aje@gmail.com](mailto:anthonystone.aje@gmail.com)**77 - CLUB SEINE-ET-MARNE****Président :** Christian LUCE

01 60 31 55 55

[clubaje77@stoppil.com](mailto:clubaje77@stoppil.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 :** Christian VERNE

02 51 36 53 06

06 08 75 77 37

[ajevendee@aje.asso.fr](mailto:ajevendee@aje.asso.fr)**86 - CLUB POITOU-CHARENTES****Présidente :** Christel LEFEVRE

06 86 38 26 09

[lefevrechristel@club-internet.fr](mailto:lefevrechristel@club-internet.fr)**92 - CLUB HAUTS-DE-SEINE****Président :** Jacques PONS

01 47 50 77 54

**93 - CLUB SEINE-SAINT-DENIS****Président :** Pierre de PONCINS**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 - CLUB VAL D'OISE****Président :** Pierre THAVEAU**Contact :** Karine SALEMBIER

01 30 75 57 95

[karine.salembier@ac-versailles.fr](mailto:karine.salembier@ac-versailles.fr)