

Jeunesse & **ENTREPRISES**

Le journal de l'Association Jeunesse et Entreprises



MOBILISATION POUR **L'ALTERNANCE**



GRAND-ANGLE p. 4

**Panel de jeunes :
le savoir-être
et le comportement
professionnel**

FOCUS ENTREPRISES p. 16

**SNCF : « Orienter
les jeunes vers
les voies de réussite »**

APPEL AUX ENTREPRISES p. 20

**Investissez dans
la jeunesse avec
la taxe d'apprentissage**



Numéro 53 • 1^{er} trimestre 2011 - ISSN 1769 - 4698

www.jeunesse-entreprises.com

LE « LABEL AJE »

Comme beaucoup de mots français, le substantif «label» peut être considéré comme ambigu. D'origine anglaise, il était principalement utilisé au XIX^e siècle dans l'activité du livre. Plus récemment, on l'emploie pour certifier la bonne marche d'un appareil tel un matériel électronique.

Ne nous étonnons pas de ces évolutions inévitables du dictionnaire comme le prouve celui de l'Académie Française depuis 1635. Précisément, à l'Académie des Sciences Morales et Politiques, je m'étais indigné de l'utilisation rémanente du mot «notice» pour caractériser le cursus de nos nouveaux membres, la notice étant, de nos jours, utilisée surtout pour décrire le fonctionnement d'un appareil nouveau.

Jeunesse et Entreprises avait lancé l'idée d'un label de qualité dès 2002, mais sa réalisation a demandé de longues réflexions, il faut le reconnaître. L'année 2010 aura connu l'éclosion de ce «Label AJE», grâce à la collaboration active des experts AJE et des Clubs AJE de province, très impliqués dans son fonctionnement.

Le «Label AJE» a une double fonction et une double destination.

En effet, ce «Label AJE» est à la fois une «marque de reconnaissance» des services rendus dans notre domaine constant et triple de l'information, de la formation et de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle et, dans le même temps, une sorte d'«engagement à poursuivre» dans cette voie honorable. Reconnaissance du passé et engagement pour l'avenir, le «Label AJE» voit large dans le temps. Il tient à reconnaître dignement tout ce qui a été réalisé dans notre axe triple en faveur des jeunes, mais il tient aussi à représenter une volonté de poursuivre des efforts dans la même direction. D'où la vocation particulièrement estimable.

Par ailleurs, le «Label AJE» a une double destination puisqu'il peut être attribué soit à des entreprises qui ont manifesté leur intérêt pour des jeunes représentant à l'évidence leur personnel qualifié de demain, soit à des établissements d'enseignement qui ont activement collaboré avec des entreprises pour faire connaître à leurs élèves les métiers et les débouchés professionnels.

Cette double fonction et cette double destination sont gérées efficacement par nos Clubs AJE régionaux qui recueillent les candidatures, les étudient et les valident eux-mêmes avant de les transmettre à AJE pour attribution définitive du «Label AJE», tout en assurant le suivi sur le terrain des nouveaux labélisés, qu'ils soient entreprises ou établissements d'enseignement.

Ce «Label AJE» est un nouveau-né attendu, certes, mais prometteur pour une collaboration encore plus étroite d'AJE et de ses Clubs avec les entreprises et les établissements régionaux au profit constant de nos jeunes, de leur information, de leur formation et de leur insertion.

Nul doute que ce prestigieux «Label AJE» améliorera l'image réciproque des entreprises et des établissements d'enseignement.

Yvon GATTAZ, Président



SOMMAIRE

GRAND ANGLE

- La Semaine École-Entreprise P. 3
- Panel jeunes :
«Savoir-être et comportement professionnel» P. 4
- Conférence création
d'entreprise de croissance
à partir de zéro à Angers P. 6
- Conférence création
d'une entreprise de croissance
innovante à Metz P. 7

DOSSIER

- Colloque national AJE
Mobilisation
pour l'alternance P. 8

FOCUS ENTREPRISE

- SNCF
Orienter les jeunes
vers les voies de réussite P. 16

RÉSEAU

- Nouvelles des Clubs AJE P. 18

APPEL AUX ENTREPRISES

- Investissez dans notre
jeunesse grâce à
la taxe d'apprentissage P. 20

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, Krystel DIDIER, Danielle JACQUES •

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



SEMAINE ÉCOLE-ENTREPRISE

La 11^e édition de la Semaine École-Entreprise s'est déroulée comme de tradition la dernière semaine de novembre, s'appuyant sur le partenariat entre le ministère de l'Éducation nationale, l'AJE, le Medef et le CJD, pour améliorer les connaissances réciproques des établissements et entreprises. L'occasion pour les Clubs AJE de réaffirmer leurs initiatives en faveur du rapprochement Éducation-Entreprises.

IMMERSION DES ENSEIGNANTS DANS L'ENTREPRISE PAR LE CLUB AJE CHAMPAGNE-ARDENNE

La Semaine École-Entreprise 2010 en Champagne-Ardenne avait pour objectif l'immersion de chefs d'établissement, de 174 professeurs et conseillers d'orientation du département, pendant une demie ou une journée, dans 44 entreprises participant à l'opération. La Semaine leur a permis de découvrir les différents domaines d'activité des entreprises ainsi que leurs principaux métiers. L'un des objectifs était d'informer et former les enseignants pour valoriser à leurs yeux les emplois et qualifications des entreprises marnaises et leur permettre de mieux remplir leur mission d'aide à l'orientation des élèves.

LE CLUB AJE 49 ORGANISE UN FORUM POUR LES COLLÉGIENS



Les 22 et 23 novembre, **Thierry Clouard, président du Club AJE Maine-et-Loire**, a organisé un forum des collégiens à Saumur (49), intitulé « Des métiers, des formations ». L'objectif était d'élargir le champ de découverte des différents

métiers et de mieux faire connaître les filières professionnelles et technologiques. Ouverte à tous les publics, la manifestation a accueilli 1 800 visiteurs, dont 1 400 collégiens venus de tous les établissements publics et privés de l'arrondissement saumurois. Ils ont pu rencontrer 250 professionnels, représentant 145 métiers de 15 secteurs d'activités économiques.

Cette 19^e édition du forum sera bien sûr renouvelée en 2011 avec l'idée de valoriser encore l'existant, notamment en améliorant la « nocturne » par une meilleure représentation des secteurs professionnels.

JOURNÉES CONSTRUCTIVES DANS UN ESPRIT SOLIDAIRE POUR LE CLUB AJE 95

Les 25 et 26 novembre 2010, le Club AJE 95 s'est réuni avec ses partenaires des mondes économique et éducatif pour échanger et partager des idées en faveur du rapprochement École-Entreprise. La matinée du jeudi a été introduite par

Charles Lemoalle, président d'Éducation-Entreprise 95, qui a ensuite laissé la parole à **Michel Pinçon, délégué académique de la Formation professionnelle initiale et continue**. Ce dernier a constaté les excellents rapports entre l'Éducation nationale et les entreprises, mais a demandé que les stages et les présentations de carrières et de métiers soient renforcés.

Pierre Thaveau, président du Club AJE 95, a présenté son plan d'actions 2011 principalement orienté vers les lycées et l'alternance. Des projets soutenus au niveau national par **Sabine de Beaulieu, déléguée générale d'AJE, venue annoncer le lancement du Label AJE**. **Michel Jonquieres, président du Medef Val d'Oise**, a réaffirmé la place de l'esprit d'entreprendre dans la culture générale, base de toutes les formations. **Amaury Simon, président des Jeunes Dirigeants du Val d'Oise**, a souligné l'importance de développer un nouvel esprit des relations dans l'entreprise. **Didier Tillet, directeur régional du travail**, a présenté la situation de l'emploi du Val d'Oise et établi la liste des professions les plus recherchées. Enfin, **Aimée Dubos, sous-préfète du Val d'Oise**, a conclu cette première demi-journée sur l'importance du choix des études et des formations en adéquation avec le marché du travail et les tendances futures des nouvelles technologies et des nouveaux emplois.

L'après-midi et le vendredi matin les entreprises ont accueilli individuellement les professeurs en « stage ». Ces derniers ont pu échanger avec le personnel qui leur a expliqué le fonctionnement de la production, la vie de l'entreprise, son avenir et ses besoins.

PARTICIPATION D'AJE À LA SEMAINE ÉCOLE-ENTREPRISE DANS LES YVELINES

À la demande d'**Ondine Rolland, chargée de mission École-Entreprise auprès de l'Inspection d'académie des Yvelines**, Sabine de Beaulieu est intervenue dans le cadre de la « Journée de découverte des métiers et des formations de l'éco-construction et du développement durable ». S'appuyant sur l'expérience menée par le Club AJE 93 en faveur d'une démarche de développement durable auprès des jeunes et des entreprises, celle-ci devait rappeler l'engagement sociétal des entreprises AJE autour du comportement éco-citoyen et du « savoir vivre professionnel ».

Ce fut également l'occasion de poser les bases d'un Club AJE dans les Yvelines avec le concours de **Didier Anizon, coordinateur des Clubs AJE Île-de-France**, et de **Jean-Michel Charles, chargé de mission vie associative, développement durable, dette publique auprès de la mairie de Villennes-sur-Seine**. ■

PANEL JEUNES DU 23 NOVEMBRE 2010

« SAVOIR-ÊTRE ET COMPORTEMENT PROFESSIONNEL »

Si face à l'entreprise les jeunes attachent légitimement beaucoup d'importance à leurs diplômes et expériences professionnelles, ils limitent souvent leurs capacités à cette seule expérience. Or, ils oublient que les entreprises ont une vision beaucoup plus large du savoir et s'intéressent autant aux qualités personnelles du candidat - autrement dit au savoir-être - qui conditionnent sa réussite au travail. Alors, quel comportement adopter en milieu de travail et comment apprendre à le maîtriser ? C'est sur ce questionnement que fut organisé le panel de jeunes d'AJE le 23 novembre 2010, animé par nos experts, Bernard Ferry et Mathurin L'Hermite.

La définition classique présente le savoir-être comme la capacité à produire des actions et des réactions adaptées aux situations rencontrées. Il suppose un ajustement des comportements en fonction des caractéristiques de l'environnement, des enjeux de la situation et du type d'interlocuteur. Mais abordée sous l'angle de l'entreprise, la notion de savoir-être est plus large et plus complexe, puisque celle-ci s'articule autour de multiples capacités de travail attendues par l'entreprise. C'est pourquoi AJE et ses Clubs travaillent sur le savoir-vivre professionnel « pour une meilleure préparation des jeunes à l'entrée dans le monde du travail », reprenant ainsi les orientations préconisées par Bernard Ferry dans son rapport publié par AJE en 2008.

UNE DISTINCTION ENTRE COMPORTEMENT ET ATTITUDE

Pour les jeunes interrogés, le savoir-être signifie « la manière de se comporter, de parler » et l'attitude dans un groupe. Le comportement et l'attitude sont donc deux notions distinctes selon eux. L'attitude serait liée à la personnalité en profondeur, donc difficilement modifiable, alors que le comportement est malléable et peut être adapté aux situations vécues et aux personnes.

LES PARTICIPANTS

Lycée Le-Rebours - Paris

Michel COCO (Licence d'informatique)

Lycée Armand-Carrel - Paris

Bintou DIAME et Yasmine HAMMA (Terminale de Bac pro Secrétariat)

Lycée Lucien-Voilin - Puteaux (92)

Zineb EL KASBAJI, Cindy LAMBLIN, Marine LEMOUX et Alexandra VINSOT (1^{re} année de Bac pro Services)

Lycée Georges-Brassens - Villepinte (93)

Asli DELIGOZ et Prisca PRADEY (Terminale de Bac pro Vente)



« On peut plus facilement changer son comportement que ses attitudes », déclare Cindy, du lycée Lucien-Voilin. Il est essentiel en conséquence de pouvoir contrôler ses comportements, ce qui suppose en amont une bonne connaissance de soi. Il semblerait que l'on acquiert cette connaissance surtout à l'école, sans que soit pour autant mis en œuvre un processus pédagogique spécifique. « L'école nous forme sur des connaissances mais l'entreprise ne cherche pas uniquement un diplôme. Elle s'attache aussi à la personnalité et au comportement du salarié », pense Bintou, du lycée Armand-Carrel.

SAVOIR VIVRE AVEC LES AUTRES

Le savoir-être en entreprise se joue surtout au travers de la vie des groupes au travail. Les comportements individuels sont alors essentiels dans la gestion au quotidien des relations de travail. Par ailleurs, les jeunes sont unanimes pour affirmer que, même en cas de désaccord et de manque d'affinités, un bon relationnel est nécessaire pour l'efficacité du groupe et le résultat d'un projet, que celui-ci soit scolaire ou professionnel. Cindy souligne, par exemple, l'importance d'avoir une bonne entente avec ses camarades de classe, « car on vit avec eux tous les jours ». Zineb reprend cet argument pour l'appliquer au monde de l'entreprise :

«Le savoir-être est important pour l'ambiance de travail entre les salariés. Il permet d'atteindre plus facilement les objectifs de l'entreprise.» Et Bintou ajoute que l'on doit «être sociable et ouvert dans l'entreprise, car, quand on ne maîtrise pas une tâche, on est obligé d'aller se renseigner auprès de ceux qui connaissent le milieu.»

Par ailleurs, dans le savoir-être en situation professionnelle, **c'est souvent la capacité à réagir qui est attendue.** Le respect des collègues, des groupes, des responsables hiérarchiques et des règles apparaît aussi comme une donnée incontournable. **La curiosité, surtout en stage, est pareillement une qualité appréciée des entreprises.** «Même si l'on n'est que stagiaire, il faut participer aux discussions de travail et donner son avis, car cela montre que l'on est impliqué dans son stage et que les sujets nous intéressent», témoigne Asli, du lycée Georges-Brassens.

Enfin, le savoir-être avec la clientèle relève à la fois d'une sensibilité personnelle, d'une formation minimale et suppose une adaptabilité importante. «Il faut savoir prendre sur soi, car si je ne suis pas de bonne humeur, ce ne sera pas le problème de mon client. Je m'efforce donc de maîtriser mon comportement et de me mettre à la place de la personne en face de moi», confie Prisca.

UNE QUESTION D'ENJEUX

Le savoir vivre professionnel inclut une certaine dépendance vis-à-vis des hiérarchies en place, qui semble être différente dans le cadre de l'école, selon certains jeunes de ce panel.

En effet, les enjeux du savoir-être, selon que l'on se trouve dans l'école ou dans l'entreprise, sont très différents avec, d'un côté, des notes et, de l'autre, un salaire, des recrutements ou des évictions possibles. Le panel a ainsi révélé que les jeunes accordaient davantage d'importance aux enjeux du monde de l'entreprise. «En cours, on est dans une ambiance d'adolescents, alors qu'en entreprise on travaille dans un cadre d'adultes. C'est cette différence qui joue sur notre comportement. On se permet de faire plus de choses en classe qu'on n'oserait le faire en stage», témoigne Zineb, élève au lycée Lucien-Voilin. Les risques résultant d'un mauvais comportement en entreprise sont donc tout naturellement à prendre en compte et les jeunes en ont parfaitement conscience. «Dans l'entreprise, on entre dans la maturité. On est alors obligé de se tenir à carreau», précise Yasmine, du lycée Armand-Carrel (75). Michel, étudiant en licence informatique au lycée Le-Rebours (75), partage le même avis et ajoute que «si on ne se tient pas correctement vis-à-vis des collègues et des supérieurs, on peut être renvoyé de l'entreprise».

Si certains font une différence entre le comportement à l'école et en entreprise, selon Asli il ne devrait pas y avoir de distinction. «Nous devons nous comporter aussi sérieusement à l'école que dans l'entreprise et en respecter les règles. Il en va de l'obtention de notre diplôme.»

Si l'entreprise comporte des règles et des codes de base très vite appréhendés, dont la ponctualité, la politesse et le relationnel font partie, il apparaît parfois que les comportements attendus des jeunes divergent d'une entreprise à l'autre.

Le savoir-vivre professionnel

- Capacité à **identifier** les différents composants d'un problème, d'une situation et les liens qui les unissent en vue de leur traitement.
- Capacité à **être à l'écoute des autres** et réceptif aux informations fournies par l'environnement.
- Capacité à **mettre en forme les informations** à transmettre et établir la relation et le feed-back nécessaire à la compréhension mutuelle.
- Capacité à **formaliser, rédiger et transmettre des informations** de natures variées, à l'aide d'un support écrit, de façon à atteindre son objectif d'information ou de communication vers des interlocuteurs concernés.
- Capacité à **discuter, agir, influencer ses interlocuteurs** internes et externes afin de parvenir à un accord sur un sujet donné.
- Capacité à **être efficace dans l'organisation de sa propre activité** et/ou optimiser l'utilisation des moyens dans le cadre d'une réalisation collective.
- Capacité à **atteindre ses objectifs** en faisant face aux difficultés et obstacles de tous ordres rencontrés.
- Capacité à **prendre rapidement des décisions et à hiérarchiser les actions** en fonction de leur urgence/importance dans un contexte en évolution.
- Capacité à **entrer en contact avec autrui**, à pratiquer une écoute active, à construire un réseau relationnel et à l'utiliser comme aide et support à son action. Établir la relation et le feed-back nécessaires à la compréhension mutuelle.
- Capacité à sélectionner et à globaliser de façon pertinente l'information disponible pour **parvenir à un diagnostic fiable et/ou une solution adaptée.**
- Capacité à **s'intégrer dans un ou plusieurs groupes** de travail, projets ou réseaux et d'y apporter une contribution efficace.

Source : La Compagnie des DRH

<http://www.compagniedrh.com/definitionssavoirvivre.php>

Zineb pense d'ailleurs que le code vestimentaire doit être adapté à l'entreprise d'accueil. «Chaque entreprise a ses critères. Les exigences vestimentaires ne seront pas les mêmes selon que l'on travaille en supermarché ou dans une entreprise de luxe.» Au cours de leur découverte de l'entreprise, les jeunes doivent ainsi être capables de déceler et d'assimiler certaines «conduites» propres au fonctionnement de chaque structure.

En conclusion, les jeunes sont conscients que leur comportement en entreprise a **des conséquences sur leur travail et l'image** que leurs patrons et collègues auront d'eux. **L'école apporte les bases de ce savoir-être et l'immersion dans l'entreprise permet de les appliquer concrètement.** Mais derrière une certaine maîtrise de soi, se cachent des craintes chez les jeunes auxquelles les entreprises doivent prêter attention. Ils ont en effet besoin de savoir ce que l'entreprise attend d'eux pour adapter leur comportement et s'intégrer à l'équipe. D'où l'importance de renforcer le dialogue entre le monde éducatif et l'entreprise. À l'établissement d'enseignement de préparer le jeune en amont de son entrée dans l'entreprise et à l'entreprise de suivre de manière régulière et personnalisée le parcours du jeune, par l'intermédiaire du tuteur ou maître de stage. ■

CRÉATION D'ENTREPRISES DE CROISSANCE

« Espérer pour entreprendre, persévérer pour réussir » YVON GATTAZ

Angers

Grâce au partenariat noué entre AJE et l'ESSCA, la conférence de Jeunesse et Entreprises du 14 octobre dernier a remporté un grand succès en rassemblant plus de trois cents jeunes angevins et choletais, avec des entrepreneurs au cours d'un débat animé par Sébastien Ronteau, professeur en charge de la Chaire Entrepreneuriat de l'ESSCA.

Catherine Leblanc, directrice de l'ESSCA

« L'objectif du rapprochement entre l'ESSCA et l'AJE est de favoriser les liens de coopération, aux niveaux national et local. Nous valorisons le programme d'actions d'AJE auprès de nos étudiants et travaillons avec les clubs locaux pour organiser des rencontres entre les jeunes et le monde de l'entreprise pour faciliter l'information, la formation et l'intégration professionnelle des jeunes. »

Gérald Chaix, recteur de l'Académie de Nantes

« On attend des élèves qu'ils connaissent l'entreprise comme système économique, social et lieu de croissance, de production de valeurs et de richesses. Cette conférence création d'entreprises organisée pour les jeunes est tout à fait en phase avec les textes de 2006 de l'Éducation nationale, préconisant l'esprit d'initiative, lesquels insistent sur plusieurs points tels que définir une démarche adaptée au projet, trouver et contacter des partenaires, consulter des personnes ressources, prendre des décisions, s'engager et prendre des risques en conséquence, déterminer les tâches à accomplir et établir des priorités pour les partager avec ses collaborateurs et partenaires. C'est sur ce socle que repose la rencontre partenariale entre AJE, l'ESSCA et l'Académie de Nantes.

Le partenariat fort avec AJE, initié de longue date au travers du Lycée Paul-Émile-Victor d'Avrillé a servi de base au lancement du club AJE du Maine-et-Loire. »

Joël Blandin, président de la CCI d'Angers

« Je suis satisfait de voir se constituer le club AJE du Maine-et-Loire qui regroupe trois entités associatives, l'Apreec (Cholet), Avenirs (Saumur) et le Calep (Angers), pour donner une nouvelle dimension aux relations école-entreprises et renforcer l'assise locale. Jeunesse et Entreprises doit être le partenaire privilégié de tous les acteurs économiques et éducatifs, des jeunes, des entreprises et des institutionnels.

La création du club correspond à trois objectifs :

- faire découvrir le monde de l'entreprise aux collégiens : accompagner les stages en entreprise et permettre aux élèves de mieux choisir leur orientation ;
- promouvoir les formations à caractère professionnel afin de rénover leur image ;
- renforcer les relations entre les établissements scolaires et le monde économique, le rôle des enseignants étant essentiel pour faire connaître aux élèves la culture économique. »



Présentation du Club AJE 49 par Gérard Guinois, membre fondateur.

DE LA REPRISE À LA CRÉATION

Yvon Gattaz, président-fondateur d'AJE

« L'entreprise est un être vivant, la croissance efface les erreurs de gestion et permet une anticipation générale. Faire créer des entreprises par des diplômés est un gage de capacité d'innovation. Entreprendre est un risque qui vaut d'être couru. »

Valérie Delesalle a créé Versoo, une entreprise de collecte et ramassage des gobelets plastiques. La reprise de cette entreprise familiale de distribution automatique de boissons a généré une réflexion sur le sens de l'économie. Cette entreprise, qui fait travailler des personnes handicapées, allie l'économie solidaire et les préoccupations environnementales.

Stéphane Martinez, créateur de Marty Sports, a aussi repris une entreprise. Passionné par le sport, il prend le parti de la croissance en produisant sa marque et exploite un marché de niche pour des matériels sportifs très spécifiques, à diffusion confidentielle.

Après avoir travaillé dans une entreprise de mécanique générale ayant déposé le bilan, **Gérard Tellier** reprend à 35 ans une formation en menuiserie-bâtiment et crée une nouvelle entreprise de menuiserie en aluminium en 1989. Trois ans plus tard, il propose à de grands industriels des produits finis cintrés.

Éric Grelier crée en 1995 l'entreprise Oya, avec l'idée de réorienter le métier de fleuriste considéré comme vieillissant. Il introduit la notion de végétal et crée un réseau d'artisans fleuristes franchisés. Aujourd'hui, 90 magasins emploient 240 personnes.

Quels sont les pièges à éviter dans les premières étapes de la création ?

Valérie Delesalle : « Le plus gros piège est de ne pas croire en soi. Il faut trouver les bons partenariats et les bonnes complémentarités de métiers. »

Éric Grelier : « Il faut penser pérennité avant croissance. »

Gérard Tellier : « Quand on démarre seul, une formation en management est nécessaire pour diriger l'entreprise, faire confiance aux collaborateurs et aux jeunes. »

Stéphane Martinez : « La croissance est impérative pour garder la motivation de chef d'entreprise et une projection permanente dans l'avenir. »

Metz

Le 2 décembre dernier s'est déroulée la conférence sur « la création d'une entreprise de croissance innovante » aux Arts et Métiers ParisTech de Metz, en présence de Roger Cayzelle, président du Conseil Économique, Social et Environnemental de Lorraine, Thierry Sidot, chargé d'affaires, Synergie CEEI. À l'initiative d'Alain Letullier, président du Club AJE de Lorraine et de Bernard Buffard, délégué général du Club AJE, une centaine de jeunes des lycées voisins et de l'Ensam se sont retrouvés pour échanger avec les créateurs locaux venus présenter leurs parcours.

Sébastien Proye a créé Tekengo, une entreprise de conseil, conception, développement et mise en œuvre de solutions informatiques. Après des études supérieures, il devient salarié consultant en système de stratégie d'innovation. Il travaille ensuite à son compte, avec des amis avec qui il réalise une étude de marché et participe à des concours. Cette innovation technologique et informatique permet à des clients de passer des commandes en ligne ou de réserver une table chez des restaurateurs de proximité.

Ingénieur de formation, **Mathieu Jacquot** est devenu responsable du bureau d'études dans une entreprise fabriquant des prises de courant, puis chef de projet pour un équipementier automobile. Il est le co-créateur de Covivo, une société nationale spécialisée dans le conseil, les solutions en mobilité partagée et le développement d'outils de covoiturage. Une activité en accord avec son éthique personnelle et ses préoccupations environnementales.

Ingénieur également, **Emmanuel Worms** co-crée Innov' Habitat, agence spécialisée dans les bâtiments à énergies positive, passive et basse consommation, exclusivement en ossature en bois. Pour trouver des fonds, Emanuel Worms et ses collaborateurs ont écumé les concours, dont les recettes furent immédiatement injectées dans l'entreprise.

Comment vous faites-vous connaître ?

Mathieu Jacquot : « On ne peut pas se payer de publicité télévisée, on essaie d'être positionné sur les moteurs de recherche, de se faire connaître par le biais des collectivités et des entreprises, et par le bouche à oreille. »

Quelles sont vos espérances de croissance ?

Emmanuel Worms : « Créer un emploi par an. La croissance est liée à l'économie. Aujourd'hui, le marché de la maison en ossature bois est en pleine évolution. Nous offrons une prestation de service, une innovation organisationnelle et technique grâce au regroupement de compétences. »

Quels sont les apports des réseaux ?

Joël Blandin : « L'accompagnement par les chambres consulaires est très important car celles-ci proposent des outils indispensables aux chefs de petites ou moyennes entreprises. »

Éric Grelier : « L'appel aux réseaux forge le raisonnement et apporte une pause dans le quotidien de l'entreprise. »

Valérie Delesalle : « Les réseaux favorisent les échanges et peuvent apporter des parrainages. La participation à des concours nous a permis d'obtenir des prêts d'honneur utiles au démarrage de l'activité. »

Gérard Tellier : « L'entrepreneur doit rencontrer les autres, car il a besoin d'informations, aussi bien dans le commerce que dans les services. » ■



À titre personnel, que vous apporte votre société ?

Sébastien Proye : « Créer son entreprise permet de toucher à tous les domaines, d'en apprendre énormément sur soi-même, de gagner en confiance en soi, et d'améliorer sa réactivité. »

Un étudiant : « Quel conseil donneriez-vous à des jeunes en école d'ingénieur qui souhaitent créer une entreprise ? Continuer en classe prépa ou se lancer ? »

Mathieu Jacquot : « Si vous avez un projet, lancez-vous, vous pourrez toujours suivre les formations nécessaires de façon ponctuelle, lorsque vous en aurez besoin. La meilleure formation est celle du terrain. »

Sébastien Proye : « Il ne faut pas se laisser décourager par les critiques négatives. Ce n'est pas parce qu'on est jeune, qu'on n'a pas de bonnes idées. »

Alain Letullier : « C'est idéal de créer sa "boîte" lorsqu'on est jeune, on est libre et passionné. »

Un étudiant : « Je veux monter mon entreprise, êtes-vous une garantie auprès des banques ? »

Thierry Sidot : « Nous ne délivrons pas de garantie, mais une labellisation. Généralement, les chances de financement sont à 90 % solutionnées. On peut également mettre à disposition des locaux. » ■

MOBILISATION POUR L'ALTERNANCE



La présence de nombreux Clubs AJE, autour de Luc Chatel, ministre de l'Éducation nationale, de Yvon Gattaz, président d'AJE, de Jean-Paul Maury, vice-président, et de Sabine de Beaulieu, déléguée générale, a permis de réaffirmer le fort engagement d'AJE dans la relation Éducation-Entreprises.

© Guillaume de Feroy

Pour symboliser les actions menées en faveur de l'emploi des jeunes, l'Association Jeunesse et Entreprises a organisé son colloque national au ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, le mardi 19 octobre dernier. Elle a rassemblé jeunes, entreprises, parents et représentants du monde éducatif, sous la présidence d'Yvon Gattaz, président-fondateur d'AJE, de Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'Emploi(*), et de Luc Chatel, ministre de l'Éducation nationale, pour partager des expériences réussies dans le domaine de l'alternance.

Les résultats encourageants de l'enquête d'AJE sur la perception de l'alternance ont toutefois suscité un nouvel appel d'AJE aux entreprises sur l'urgente nécessité d'agir pour l'emploi des jeunes, le recrutement par alternance étant l'une des clés de réponse. **« La présence de Luc Chatel et de Laurent Wauquiez montre à quel point l'alternance est un enjeu national et le concours de tous est indispensable pour construire l'avenir des jeunes »**, a souligné Sabine de Beaulieu, déléguée générale de Jeunesse et Entreprises, à l'ouverture du colloque.

(*) Secrétaire d'État chargé de l'Emploi de mars 2008 à novembre 2010.

Afin de compléter les chiffres annoncés ci-après par Laurent Wauquiez, Bernard Ferry, expert AJE, a présenté les résultats de l'enquête AJE « Regard croisés sur l'alternance ». Il a insisté particulièrement sur la nécessité d'informer davantage les jeunes sur le fonctionnement et les débouchés de l'alternance, mais aussi de les aider à entrer en contact avec les entreprises. En parallèle, AJE a diffusé une vidéo de témoignages de jeunes et d'entreprises pratiquant l'alternance. Ce court-métrage a surtout permis de révéler l'importance de la passion dans la réussite de ce choix de parcours. **« La passion ouvre beaucoup d'horizons »**, déclare l'un des jeunes interviewés.



© Guillaume de Fenoyl

AGIR POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Yvon Gattaz,
Président-fondateur d'AJE

[...] « Aujourd'hui, notre objectif est la formation en alternance. Cette formation duale à la française qui a fait ses preuves en Allemagne depuis bien longtemps et dont la principale compo-

sante, l'apprentissage, a connu des sorts divers dans notre pays avec, il faut bien le dire, une persistante connotation péjorative, réservant cette formation mi-théorique mi-pratique à ceux qui ne semblaient pas avoir les moyens intellectuels de poursuivre des études supérieures. Ce fut un véritable gâchis. [...] Mais AJE a été vigilante et active.

[...] Nous avons réalisé une enquête auprès des entreprises, jeunes, enseignants et parents d'élèves sur trois grands thèmes : Comment améliorer l'information sur l'alternance ? Doit-on développer ou même généraliser l'alternance à l'ensemble des formations ? Quels sont les avantages et les inconvénients de l'alternance ? Les réponses de nos quatre catégories de sondés sont concordantes sur le fait que **l'alternance est un « très bon modèle pédagogique »**. Autre bon point : **90 % des entreprises souhaitent garder les jeunes formés en alternance**, point essentiel pour la bataille commune que nous menons en faveur de l'emploi des jeunes.

[...] Nous avons demandé quels pourraient être les inconvénients de cette alternance, et la réponse principale fut, curieusement, la difficulté à trouver une entreprise d'accueil, ce que nous déplorons à AJE, puisque nous avons lancé solennellement en avril 2009 un appel aux chefs d'entreprise pour qu'ils embauchent des jeunes, particulièrement en alternance. Nos confrères chefs d'entreprise viennent de traverser une crise dont la gravité bien connue leur interdisait toute embauche, mais nous nous réjouissons que les plus clairvoyants aient suivi nos conseils en considérant la formation des jeunes comme un investissement dont le retour se fera à moyen terme. Le deuxième inconvénient reconnu par les jeunes eux-mêmes à l'alternance est la lourde charge de travail, constat évident. Mais faire connaître l'effort aux jeunes pour les former aux difficultés de la vie qu'ils surmonteront mieux plus tard grâce à cet entraînement, n'est-ce pas une bonne formation ? » [...]

PLAIDOYER SUR L'EFFICACITÉ DE L'ALTERNANCE DANS TOUS LES DOMAINES



© Guillaume de Fenoyl

« Le taux moyen d'accès à l'emploi s'améliore de 50 % pour les alternants »,

Laurent Wauquiez,
secrétaire d'État chargé de l'Emploi

« Je crois très fortement à la nécessité de faire une relance forte de l'alternance dans tous les domaines et à tous les niveaux de formation, qui a des atouts extrêmement séduisants.

- D'abord, c'est une formation qui permet de tisser les passerelles avec les entreprises.
- Le deuxième point, c'est qu'elle oblige nos différentes instances de formation à avoir un raisonnement entreprise. [...] Nous ne voulions pas que la crise impacte d'abord les jeunes en alternance. Ceci a impliqué la mobilisation de tous les acteurs (CCI, Chambre des Métiers, entreprises etc.) qui nous a permis d'aller au plus près du terrain et d'atteindre des résultats. [...] **Depuis quatre mois consécutifs, nous connaissons une hausse du nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation** variant entre 10 et 15% avec aujourd'hui près de 600 000 jeunes en alternance, soit 80 000 de plus qu'il y a six ans quand les premières initiatives ont été prises. [...] Mais nous devons encore casser certains blocages.
- **L'alternance n'est pas réservée uniquement à certains domaines ou aux métiers manuels.** Rien n'empêche de former un ingénieur par alternance et rien ne s'oppose à ce que des métiers de services, et notamment les services à la personne, soient formés par alternance.
- **L'alternance n'est pas limitée aux jeunes en difficulté scolaire.** Des ingénieurs qui sortent aujourd'hui de l'école par alternance ont souvent des compétences bien plus efficaces que celles acquises via un parcours 100% théorique. Et je suis heureux de voir que l'enseignement supérieur évolue et s'investit de plus en plus dans ce domaine.
- Aujourd'hui, trop peu de jeunes, passant par nos structures d'information et d'orientation, se voient recommander ce choix de l'alternance. **Il faut que cette filière soit recommandée presque systématiquement aux jeunes** parce qu'elle permet d'avoir un très bon taux de réussite.

[...] **Enfin, l'alternance a cette vertu humaniste de donner leurs chances à beaucoup de jeunes venant d'horizons beaucoup plus divers.** Elle permet de donner des solutions de financement d'études pour des élèves issus de classes moyennes modestes **et d'aboutir à des parcours de promotion sociale et de réussite des jeunes.** »



« LANÇONS UN APPEL POUR QUE LES CHEFS D'ENTREPRISES SOIENT RÉCEPTIFS ET FAVORABLES À L'ALTERNANCE, UN INVESTISSEMENT PROFITABLE POUR L'ENTREPRISE ET LE JEUNE »

Jean-Paul Maury, vice-président d'AJE et PDG du groupe Maury Imprimeur.

« Une des plus belles missions du chef d'entreprise, c'est de transmettre son savoir, son expérience, et de parrainer le démarrage professionnel dans la vie de jeunes qui désirent tout comprendre, tout saisir dans une logique de « terrain ». Les jeunes en alternance découvrent la vie de l'entreprise, le concret, le rationnel, les relations humaines, les lois du travail et les relations avec les clients. Ils adorent cela, car la concomitance de la formation mi-théorique mi-pratique leur apprend la culture de l'entreprise, leur facilite la compréhension d'un métier, solidifie leur orientation, les conforte dans leur choix et les éclaire dans leur projet professionnel. Grâce à l'alternance, le jeune reçoit une reconnaissance de statut puisqu'il perçoit une rémunération, symbolisant le début d'indépendance en échange de ce qu'il apporte depuis son savoir. Enfin, pour l'entreprise qui accueille des jeunes, l'alternance c'est le renouvellement d'idées, du dialogue et de la compréhension avec les générations futures. »

DÉVELOPPER DES LIENS COOPÉRATIFS AUTOUR DE L'ORIENTATION

« Le chômage touche 25% des jeunes alors que des filières entières sont sinistrées parce qu'elles ne trouvent pas de candidats à leurs métiers »,
Jean-Robert Pitte, Délégué à l'information et à l'orientation



« Il est impératif de convaincre tout le monde, en particulier le monde enseignant, du collège à l'enseignement supérieur, que l'alternance n'est pas une voie de garage. Alternier l'apprentissage en école et en entreprise, c'est allier la pratique à la réflexion en classe avec les professeurs qui ont à encourager et accompagner les jeunes dans les moments parfois déroutants de l'expérience en entreprise. »

Ma mission en tant que Délégué à l'information et à l'orientation est de mettre en place les dispositifs qui valoriseront toutes les voies permettant aux jeunes, à la fin de leurs études, d'acquérir les bases d'un métier et de trouver rapidement un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs compétences. Je pense en particulier à deux leviers qu'il s'agira de rendre aussi efficaces que possible :

- la création d'un service dématérialisé qui permettra à tout Français – jeune ou adulte – tout au long de sa vie de disposer des informations utiles, d'un premier conseil et de trouver le bon endroit pour approfondir sa démarche ;
- la coordination des actions des 8 000 centres d'accueil et d'information existant actuellement autour de l'orientation (CIO, points d'information jeunesse, missions locales, CCI, Fongecif, etc.). Il s'agira de favoriser la coopération de l'ensemble de ces centres à l'échelle d'une ville, d'un quartier (pour les grandes villes) ou d'un bassin d'emploi en mesure de prendre en compte toutes les situations et d'aider les individus à construire leur vie active en connaissance de cause. »

« SI LES UNIVERSITÉS DÉVELOPPENT LEURS ACTIVITÉS DE FORMATION ALTERNÉE, ELLES POURRONT AISÉMENT CAPTER LES ÉVOLUTIONS DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ »

Patrick Hetzel, Directeur général pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle.



[...] Plus que jamais, je pense que la formation par alternance est un fantastique levier d'évolution de la formation initiale dans son ensemble.

[...] Au cours de la mission Université-Emploi que j'ai présidée en 2006, l'alternance est parmi les thématiques que nous avons largement abordées et qui ont donné lieu à des propositions dont la plupart sont déjà entrées en application.

L'alternance répond à six axes forts et contribue à la stratégie nationale d'excellence de l'enseignement supérieur :

- lutter contre l'échec principalement dans le premier cycle universitaire, par un système de réorientation en cours de cursus dont l'apprentissage est un des axes retenus ;
- repenser l'information et l'orientation. Désormais le processus d'orientation active et l'outil Admission Post-Bac intègrent des formations par apprentissage parmi les choix d'orientation proposés aux bacheliers ;
- améliorer la professionnalisation par l'intervention de professionnels dans les enseignements et l'existence d'un stage long ;



La première table ronde a montré l'importance de l'alternance, en particulier dans l'enseignement supérieur. De gauche à droite : Jean-Charles Pomerol, Dominique Héron, Pierre Dumont, Michel Meunier, Christian Gury, Béatrice Barraud et Bernard Bourgeois.

- rapprocher durablement l'université du marché du travail dans un lieu institutionnel au sein duquel les nouvelles relations entre universités et employeurs seraient davantage étudiées et construites ;
- créer un partenariat universités/employeurs pour la croissance ;
- faire évoluer le système universitaire dans son ensemble. [...] Tous les niveaux de formation LMD et tous les champs disciplinaires peuvent permettre un développement de la formation par alternance y compris dans les formations générales.

L'APPRENTISSAGE DE LA VIE

Animée par **Christian Gury**, auteur de l'ouvrage « L'apprentissage, une autre manière de réussir » et responsable des carrières à l'association des Centraliens, la première table ronde a réuni les acteurs de l'entreprise et du milieu éducatif (enseignants et parents). Tous ont été unanimes pour affirmer que l'apprentissage s'effectuait tout au long de la vie, d'où la nécessité d'encourager les jeunes à prendre tôt le chemin de l'alternance :

- **Dominique Héron**, directeur des partenariats de Veolia Environnement ;
- **Pierre Dumont**, PDG de Delacommune - Dumont SA ;
- **Michel Meunier**, président national du Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise (CJD) ;
- **Béatrice Barraud**, présidente de l'Association des parents d'élèves de l'enseignement libre (Apel) ;
- **Liliane Garin**, proviseure du lycée Libergier et présidente du Greta de Reims ;
- **Bernard Bourgeois**, professeur de philosophie et membre de l'Académie des sciences morales et politiques.

« Notre rapport aux temps sociaux rend nos vies de plus en plus alternées. »

Michel Meunier, président national du Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise (CJD)

LA VIE PROFESSIONNELLE : UN APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Bernard Bourgeois explique, de manière philosophique, la complémentarité entre la théorie et la pratique. **« La vie nous contraint à être sans cesse un apprenti. Car la vie, c'est la pratique complète mais c'est aussi la contradiction et elle doit l'assumer. C'est pourquoi l'apprentissage et l'alternance dans les CFA et les entreprises me semblent avoir une valeur exemplaire car ils s'efforcent d'unir, sur la base de la pratique, la pratique et la théorie. Je pense donc que dans toutes les autres disciplines, et dans l'enseignement supérieur, il faut procéder à une telle maîtrise de la contradiction et dans le domaine de la théorie faire toute sa place à la pratique. »**

Michel Meunier : « Les jeunes sont l'avenir et les entrepreneurs ont un intérêt à les accompagner, à les insérer mais aussi à les préparer aux enjeux de demain. **Aujourd'hui, il faut désormais apprendre tout au long de la vie, même en tant que salarié ou chef d'entreprise, tout simplement pour s'adapter aux évolutions permanentes qui nous entourent, telles que l'environnement ou la technicité de certains métiers.** »

L'APPRENTISSAGE COMME SOURCE D'ESTIME DE SOI

Béatrice Barraud représente les parents d'élèves qui ont largement contribué au résultats de l'enquête AJE 2010. **« L'apprentissage permet aux jeunes d'être remis daplomb, d'avoir un salaire et de réaliser des choses concrètes ce qui est très valorisant pour eux. Sans oublier le tremplin vers l'emploi que l'apprentissage représente et qui donne un réel atout aux jeunes face à leurs camarades. »**

Pierre Dumont, PDG d'une ETI (*) dans le bâtiment, a souligné la désaffection des jeunes pour ce secteur. **« Pour pallier ce phénomène et recruter des jeunes dans mon entreprise, j'ai créé un CFA. »**

(*) Entreprise de taille intermédiaire.

J'ai assez vite constaté que former des jeunes en alternance n'était pas simplement leur apprendre un métier, mais c'est aussi leur apprendre à structurer un projet et à avoir envie d'aller jusqu'au bout pour réussir. **Ma recette a été de les coopter par des collaborateurs de l'entreprise, garants de l'accueil des jeunes.** Mon entreprise a recruté plus de 130 apprentis et, lors de leur recrutement, nous nous engageons à proposer un CDI dans l'entreprise à ceux qui obtiendront leur CAP. C'est une source de motivation et de confiance pour les jeunes qui leur donne espoir en l'avenir.»

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DE L'APPRENTISSAGE

Pour **Dominique Héron**, la politique d'apprentissage de Veolia s'inscrit dans une unité de temps, de lieu et d'action. « Dans le cadre de l'entreprise Veolia, nous avons mis en place un pilotage stratégique de l'apprentissage depuis quinze ans résultant d'une vraie volonté et ténacité de nos dirigeants. Ensuite, nous avons fait le choix de créer un CFA intra-muros qui propose un internat. Cette dimension permet de régler un certain nombre de problèmes matériels et logistiques qui handicapent la vie des alternants. Le partenariat avec le monde éducatif a également été une condition de départ à la réussite de notre politique d'apprentissage. Nous avons travaillé sur la rénovation de certains contenus de formation, créé de nouvelles filières et de nouveaux diplômes.

L'apprentissage doit être signe d'insertion professionnelle, c'est pourquoi nous nous engageons à ce que l'alternant se voit proposer un CDI à la sortie de sa formation. Ce principe donne de la lisibilité aux jeunes et oblige nos recruteurs à faire un travail de gestion prévisionnelle au moment du recrutement de l'apprenti.»

Liliane Garin souligne le point fort de l'accompagnement des apprentis dans le dispositif de l'alternance.

« Dans mon lycée, **la préparation se fait entre autres par un livret d'accueil remis aux apprentis et aux tuteurs, comprenant le référentiel des activités professionnelles, des compétences et des rôles de chacun.**

Un « livret de suivi » propose des fiches de suivi en entreprise, à remplir par le jeune et à faire viser par le tuteur.

C'est certainement la démarche coordonnée des acteurs, l'accord sur les compétences à acquérir, le partage de cette acquisition, le suivi sur les fiches du livret qui contribuent à la réussite de l'apprentissage.»

COMMENT L'UNIVERSITÉ PEUT-ELLE ÊTRE À LA POINTE DU PROGRÈS ?



© Guillaume de Fenoyl

« Il reste encore à faire évoluer l'image des universités dans l'esprit des entrepreneurs »,

Jean-Charles Pomerol, président de l'Université Pierre-et-Marie-Curie

« L'Université Pierre-et-Marie-Curie (UPMC) a été précurseur dans l'alternance puisque, dès 1991, elle a ouvert une filière en apprentissage pour les ingénieurs.

L'UPMC compte 1 400 étudiants en alternance, soit 10 % de l'ensemble de ses étudiants en sciences. À ce chiffre s'ajoutent les 5 000 étudiants en médecine, ce qui nous amène à un total de plus de 6 000 étudiants en alternance. De plus, 40 % de nos ingénieurs suivent une formation par alternance. L'UPMC propose seize formations en licence professionnelle qui fonctionnent très bien et attirent de plus en plus les étudiants. Ce sont des formations dans lesquelles il n'y a pas de difficultés d'emploi des jeunes. Nous avons également mis en place des conseils de perfectionnement réunissant les industriels et les responsables des filières de toutes les formations. Ce dialogue avec les professionnels s'effectue aussi bien pour les formations classiques. Enfin, pour développer l'alternance, l'UPMC travaille avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Versailles, Val d'Oise – Yvelines.

Beaucoup de changements ont été effectués dans les universités depuis environ cinq ans. L'alternance dans l'enseignement



© Guillaume de Fenoyl

Le Centre de Conférences Pierre-Mendès-France du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi a accueilli entreprises, jeunes, enseignants et parents. Ils ont répondu présents à l'appel de l'AJE pour se mobiliser en faveur de l'alternance.

supérieur ne demande qu'à se développer davantage, cela est possible grâce aux partenariats de réseau pour trouver plus de stages en PME et avec davantage de publicité. »

ÉLARGIR SON RÉSEAU ET ÉCHANGER SON EXPÉRIENCE

La seconde table-ronde, animée par **Gérard Perroud**, président du Club AJE Finistère, réunissait des jeunes et des entreprises. Les échanges ont dévoilé que la représentation des entreprises changeait dans le regard des jeunes au terme de leur formation. De plus, certains jeunes découvrent l'envie d'entreprendre par le biais de l'alternance qui leur permet également de confirmer leur choix d'orientation.

- **Jean-Marc Huart**, sous-directeur des lycées et des formations professionnelles tout au long de la vie à la DGESCO, du ministère de l'Éducation nationale.
- **Adeline Thomas**, apprentie chez L'Oréal.
- **Alexis Gros**, gérant de la société de conseil Athome, ex-apprenti en maîtrise de gestion.
- **Solenn Clugery**, responsable du département Plan de Charge à la direction du pilotage de la production de DCNS Lorient.
- **Jean-François Gomez**, responsable de la mission alternance du groupe EDF.
- **Germain Vinuesa**, président du Club AJE Charente et PDG de Chiminove.

UN BESOIN RÉCIPROQUE CROISSANT ENTRE L'ÉDUCATION ET L'ENTREPRISE



© Guillaume de Fenoyl

« **L'Éducation nationale contribue de plus en plus au développement de l'apprentissage.** »

Jean-Marc Huart réaffirme l'importance du lien entre l'Éducation nationale et les entreprises pour l'extension de l'alternance.

« L'alternance est la définition même de la formation professionnelle et s'appuie sur une vraie pédagogie. La multiplicité des lieux de formation (CFA, lycées et entreprises) permet d'assurer une continuité de l'apprentissage et un besoin réciproque entre l'entreprise et l'Éducation nationale. Au total près de 1,4 million de jeunes suivent un cursus par alternance (250 000 contrats d'apprentissage, 400 000 apprentis et 700 000 lycéens en formation professionnelle par voie scolaire).

L'Éducation nationale a besoin des entreprises, notamment face à la difficulté dont nous font part les académies à trouver des entreprises d'accueil pour les élèves.

Aujourd'hui, plus de 10 % des apprentis sont dans nos établissements scolaires, ce qui montre que les mentalités évoluent au sein de l'enseignement. »

Solenn Clugery : « Nos métiers sont très peu connus des jeunes alors qu'ils sont porteurs. C'est pour cela que nous avons mis en place « Les Filières du Talent », notamment avec l'appui d'AJE. Un dispositif visant à accueillir, sur trois ans, 1 000 jeunes en mini-stages de découverte et parmi eux d'en recruter 300 en contrat d'alternance. Ces jeunes ont des profils variés, allant du BEP au diplôme d'ingénieur. Ils seront accompagnés par un tuteur, collaborateur de l'entreprise, qui assurera la transmission du savoir vers son apprenti. À l'issue de cette transmission, le jeune sera accompagné vers l'emploi, au sein de DCNS ou bien d'une autre entreprise. Pour ceux qui auront intégré DCNS, des rencontres avec des collaborateurs de l'entreprise continueront à se faire afin qu'ils "embarquent" au mieux au sein de notre Groupe. »

Jean-François Gomez : « L'objectif d'EDF est de maintenir un taux important d'accueil d'alternants (4,3 % des effectifs d'EDF sont accueillis par alternance), de stabiliser ce niveau sur les cinq prochaines années, de renouveler les compétences du groupe et de nouer des partenariats avec des industriels sur le territoire qui manifestent des besoins en matière de qualification des jeunes pour lesquels EDF peut apporter des possibilités complémentaires. **Il est aussi important de pouvoir s'appuyer sur d'autres partenariats, tels qu'AJE, pour discuter entre responsables d'entreprise, élargir son réseau et s'ouvrir vers l'extérieur.** »

CRÉER SON EMPLOI GRÂCE À L'APPRENTISSAGE

Adeline Thomas : « En Master de Droit social, j'ai choisi de faire mon apprentissage dans l'entreprise, plutôt que dans un cabinet d'avocat, parce que les entreprises cherchent des jeunes diplômés opérationnels. **Dans l'entreprise, l'apprenti crée vraiment son poste, car en fonction de ses envies et de son implication, des responsabilités lui sont facilement confiées.** L'apprentissage a été pour moi l'occasion de confirmer mon orientation professionnelle. Le rythme est parfois contraignant mais cela vaut le coup ! »

Germain Vinuesa a créé son entreprise il y a quinze ans dans le secteur de l'allumage du feu. Sur ses quinze salariés, deux sont apprentis. « L'apprenti créera lui-même le besoin dans l'entreprise et justifiera ainsi son emploi au terme de sa formation. Grâce à ces aller-retours entre l'école et l'entreprise, **on acquiert une meilleure capacité à savoir ce que l'on veut apprendre et on affine son projet professionnel.** »

Alexis Gros a créé son entreprise au terme de son alternance. « Ma première année d'alternance, dans le cadre de mon DUT de gestion, ne fut pas très valorisante. Mais la seconde année, **j'ai pris en main ma place dans l'entreprise, j'ai pu être force de propositions et découvrir les services que je pouvais apporter à l'entreprise.** Grâce à la dimension informatique de mon cursus, j'ai réfléchi à une méthode de travail pour rentabiliser le traitement de l'information. Au travers de mon parcours en alternance, j'ai réalisé que j'aimais davantage travailler



© Guillaume de Fenoyl

Lors de la seconde table ronde, deux anciens « alternants » ont partagé leurs expériences aux côtés des entreprises. De gauche à droite : Jean-Marc Huart, Alexis Gros, Gérard Perroud, Adeline Thomas et Jean-François Gomez.

« pour l'entreprise ». C'est de là que s'est construit mon projet de création d'entreprise. J'ai proposé mes services d'abord à l'entreprise dans laquelle j'avais fait mon alternance et ensuite à d'autres structures. Mon passage dans l'entreprise m'a donné l'assurance et la confiance en moi, pour me dire que c'était à ma portée. »

« Sans l'alternance, je n'aurais jamais osé créer mon entreprise. »

Alexis Gros, gérant de la société de conseil Athome

à leur formation professionnelle et à leur capacité à s'intégrer sur le marché du travail. Sa mission est aussi de recevoir sans doute plus souvent les cadres de l'Éducation nationale pour leur montrer ce qu'est l'entreprise et les aider à mieux la comprendre. »

L'ALTERNANCE : NETTE PROGRESSION D'IMAGE MAIS APPEL À UNE PLUS FORTE IMPLICATION DES ENTREPRISES

Bonne nouvelle : plus de 80% des acteurs interrogés sont pour le développement de l'alternance, 50% des enseignants, parents et élèves ainsi que 65% des entreprises étant favorables à l'extension de l'alternance à toutes les filières et formations ; de même, 65%-70% des étudiants et parents et 80-85% des parents et entreprises souhaitant voir progresser l'alternance dans l'enseignement supérieur.

Si la voie de l'alternance est considérée aujourd'hui à 95% comme un bon modèle pédagogique, restent à convaincre les lycées d'enseignement général, ainsi qu'un plus grand nombre d'enseignants et d'entreprises, de s'impliquer davantage.

En effet, si 90% des entreprises souhaitent garder les jeunes recrutés en alternance, 34% des jeunes ne trouvent pas d'entreprises pour les accueillir. Si par ailleurs les ETI recrutent de plus en plus d'alternants et déclarent vouloir poursuivre leurs efforts, 50% des recrutements se font encore dans les TPE.

QUELLES PRÉCONISATIONS ?

- **Vis-à-vis des enseignants** : étendre les partenariats des écoles et centres de formation avec les entreprises pour une formation plus adaptée aux métiers porteurs d'emploi et une meilleure préparation à la vie en entreprise.
- **Vis-à-vis des entreprises** : recruter davantage d'alternants, renforcer le tutorat et le parrainage.
- **Vis-à-vis des jeunes** : renforcer l'information sur le fonctionnement et les débouchés de l'alternance.
- **Vis-à-vis des parents et enseignants** : lever les préjugés tenaces sur les métiers de l'alternance encore trop fortement liés aux métiers « manuels », « techniques et pratiques ».

« L'ALTERNANCE CONTRIBUE À CHANGER LE REGARD DES JEUNES SUR L'ENTREPRISE »

Bertrand de Senneville, directeur général des relations sociales de L'Oréal

« L'histoire de L'Oréal, créé en 1909, est liée à l'apprentissage. En fondant l'entreprise, son créateur, Eugène Schueller, était accompagné

d'un coiffeur venant de la Cour impériale de Russie qui prodiguait aux autres coiffeurs sa "leçon de teinture". Cette tradition s'est perpétuée car la Division des Produits Professionnels de L'Oréal a très tôt mis en place des Académies de Coiffure au sein desquelles les coiffeurs venaient faire leur apprentissage.

Dès 1993, le directeur des ressources humaines, François Vachey, a souhaité formaliser et structurer une vraie politique de l'apprentissage au sein du Groupe. Nous avons, depuis, développé l'apprentissage sur tous nos métiers, des plus pragmatiques jusqu'à ceux nécessitant une formation universitaire.

L'entreprise doit faire évoluer son image et l'alternance contribue justement à changer le regard des jeunes et du grand public sur l'entreprise. C'est pourquoi, le rôle des collaborateurs et tuteurs des entreprises est important pour transmettre leur savoir-faire aux jeunes. Le devoir citoyen de l'entreprise est d'accueillir les jeunes pour participer

TENDRE VERS LA RÉNOVATION DES FORMATIONS



© Guillaume de Feroy

«L'un des enjeux est un meilleur éclairage de ce dispositif de l'alternance» ,

Luc Chatel, ministre de l'Éducation nationale

[...] «C'en est fini de l'affirmation que le périmètre de l'École et celui des entreprises et de la formation professionnelle doivent être exclusifs l'un de l'autre. C'en

est fini de cette méfiance réciproque et stérile. Car l'on a bien vu les dégâts qu'occasionnait une telle représentation. L'on a surtout bien compris qu'éducation et formation pouvaient être totalement conciliées, pour le plus grand bien et la réussite de chaque élève.

[...] **Si l'image de l'alternance s'est sensiblement améliorée, il n'en demeure pas moins que nous devons encore lui donner davantage de lisibilité.**

[...] Les chiffres attestent de l'intérêt suscité auprès des jeunes par ce dispositif: en 2008-2009, l'Éducation nationale comptait plus de 38 000 apprentis et ce chiffre, en augmentation de 40 % entre 2005 et 2009, continue de croître.

[...] **J'entends donner à l'alternance une plus grande ampleur encore. Tout d'abord au sein d'une voie professionnelle renouvelée.** La totalité des diplômés de l'enseignement professionnel sont préparés par l'alternance, soit sous contrat de travail, soit sous statut scolaire. [...] Plus ouverte à la personnalisation des parcours et aux réorientations, cette voie d'excellence renouvelée est désormais plus attractive. Mais cantonner à la voie professionnelle cette ouverture fructueuse de l'École à l'entreprise réduirait la portée même du dispositif. **Nous devons voir au-delà, prolonger notre action, afin de donner à nos élèves la possibilité de s'informer, de découvrir des voies, des secteurs, des promesses d'avenir.** Une telle ouverture à l'entreprise s'inscrit du reste totalement dans la perspective du socle commun de connaissances et de compétences, qui met en avant les compétences relatives à «l'autonomie et l'initiative». [...] C'est dans cet esprit que nous avons généralisé à la rentrée 2009 le parcours de découverte des métiers et des formations à tous les établissements scolaires et à destination de tous les élèves de la cinquième à la terminale, soit près de 4,5 millions d'élèves, ainsi que l'enseignement de découverte professionnelle en classe de 3^{ème}.

[...] L'École a une mission fondamentale : celle d'assurer la réussite de chaque élève, de préparer l'avenir de chacun de nos enfants. Mais ce projet, elle ne saurait le mener à bien seule. Au contraire, pour être pleinement efficace, elle doit s'ouvrir à toutes les forces de notre société pour construire de nombreux projets, donner de nouvelles perspectives à son action. [...] C'est précisément **parce qu'ensemble nous sommes plus forts, École et entreprises travaillant main dans**

la main, qu'il nous faut valoriser sous toutes ses formes l'alternance, ce dispositif étant le gage d'une solide formation totalement adaptée au futur métier des élèves.»

EN MARCHÉ POUR L'AVENIR!

Yvon Gattaz, président-fondateur d'AJE

[...] Cet après-midi à Bercy a été particulièrement bien rempli avec des témoignages éloquentes de personnalités qui œuvrent sans relâche pour **pousser les jeunes à «optimiser leur bagage pour optimiser leur avenir», et à pousser symétriquement les entreprises à former les jeunes, à les aider et à les tuteur dans un monde professionnel si différent du monde scolaire.**

[...] Notre mission d'intérêt public a été redéfinie, après un travail coopératif avec la DGESCO, dans la nouvelle convention signée le 6 janvier 2009 entre le ministère de l'Éducation nationale et l'Association Jeunesse et Entreprises, devant l'ensemble des recteurs lors de leur réunion mensuelle avec le ministre.

Cette convention nationale permet à AJE d'asseoir avec davantage de facilité les relations avec les académies et d'intensifier les actions de terrain en concordance avec les importantes réformes en cours de l'Éducation nationale :

- le Parcours de Découverte des Métiers et des Formations ;
- la professionnalisation des enseignements avec l'accueil des élèves en entreprises et la recherche de stages, avec l'augmentation significative des contrats d'alternance ;
- l'accompagnement personnalisé du jeune dans le cadre du nouveau schéma d'orientation expérimenté de longue date par les Clubs AJE, avec des propositions remises au ministre de l'Éducation nationale il y a trois ans ;
- le développement de l'esprit d'entreprendre et d'innovation.

[...] **Ces plongeurs dans le milieu scolaire et universitaire nous rendent optimistes pour l'avenir de nos jeunes, car ils ne sont pas tous comme ceux qu'on nous montre avec délectation dans les médias. Les meilleurs sont généralement cachés et ils restent, par bonheur, la majorité.**

[...] **Nous continuerons à semer l'enthousiasme et les jeunes, ici présents, témoignent de cette volonté de travailler avec l'espoir d'un avenir meilleur, contre le pessimisme ambiant. Nous pourrions leur proposer comme maxime, «en marche pour l'avenir»!** ■

LANCEMENT DU LABEL AJE ÉDUCATION-ENTREPRISES-JEUNES

«Pour faciliter l'action régionale des clubs AJE en faveur de la formation des jeunes et notamment de l'alternance, **Jeunesse et Entreprises a lancé à l'occasion de son colloque, le Label AJE. Il est destiné à la fois aux entreprises les plus actives en faveur de l'information, de la formation et de l'insertion des jeunes (I.F.I.) et aussi aux établissements d'enseignement qui organisent des stages et se rapprochent des entreprises pour mieux faire connaître aux jeunes les métiers qu'ils pourront choisir en fonction de leurs aptitudes et aussi de leurs goûts, et qu'ils pourront exercer plus tard dans l'épanouissement et non dans la résignation.**»

Yvon Gattaz

SNCF

ORIENTER LES JEUNES VERS LES VOIES DE RÉUSSITE

Créée en 1938, la Société nationale des chemins de fer français (SNCF) est l'une des principales entreprises publiques françaises. Elle est centrée sur le transport ferroviaire et s'articule autour d'une multitude de métiers. Jean-Pierre Aubert, délégué à l'évolution des métiers et de l'emploi du groupe SNCF, et Catherine Hingrez, responsable de la formation et du développement des compétences, expliquent comment la SNCF poursuit son engagement pour l'insertion professionnelle des jeunes et développe une vraie politique d'alternance.

Si la SNCF offre aux jeunes un large choix de spécialités principalement techniques, comme l'entretien du matériel roulant, la maintenance des infrastructures et la circulation des trains, elle les prépare aussi aux métiers des services en gare ou à bord des trains et à d'autres plus transverses, comme la finance, la comptabilité et la gestion. Ce ne sont pas moins de cinquante métiers que l'entreprise s'applique à faire connaître par l'alternance, les salons et forums d'orientation, moments de rencontres privilégiés avec les étudiants.



RENCONTRER LES JEUNES

En s'associant à la 3^e édition du Train de l'Orientation (*), la SNCF a confirmé son engagement en faveur des jeunes. Du 6 novembre au 5 décembre 2010, dans les dix villes étapes, l'entreprise est donc allée à la rencontre des collégiens, lycéens et de leurs parents, pour faire connaître ses

métiers et formations. Les conseillers SNCF ont donné toutes les explications utiles pour leur permettre de préparer leur orientation future et bâtir un projet professionnel. « **Nous voulons renforcer notre effort d'information auprès des jeunes et leur offrir des perspectives d'avenir, quel que soit leur niveau** », affirme Jean-Pierre Aubert, délégué à l'évolution des métiers et de l'emploi.

L'entreprise ferroviaire s'appuie également sur sa relation partenariale avec l'Éducation nationale. « **Nous avons organisé des réunions pour présenter nos métiers aux professeurs et conseillers d'orientation. Cette action s'inscrit dans le cadre de demandes ponctuelles** », déclare Catherine Hingrez, responsable de la formation et du développement des compétences.

Julie Vogel, apprentie en licence professionnelle Infrastructure ferroviaire, option Génie civil

Suite à mon BTS Travaux public, j'ai eu l'opportunité d'intégrer la licence professionnelle Infrastructure ferroviaire, option Génie civil, une formation effectuée en alternance sur un an au sein de la SNCF. Durant mon apprentissage, les conseils du tuteur et du personnel m'ont permis d'acquérir des connaissances supplémentaires sur les moyens techniques à mettre en œuvre et les méthodes de travail à adopter pour la réalisation d'une tâche. Cet apprentissage m'a été bénéfique, car suite à l'obtention de la licence, les portes de l'entreprise se sont ouvertes. Aujourd'hui, j'occupe le poste de Technicien opérationnel Voie, qui consiste à suivre divers travaux d'entretien sur la voie ferrée.

Source : www.sncf.com

UNE POLITIQUE D'ALTERNANCE ENGAGÉE

« **Pour la SNCF, l'alternance est le moyen de se constituer un vivier de recrutement important de futurs jeunes diplômés rapidement opérationnels** », souligne Jean-Pierre Aubert. L'entreprise compte aujourd'hui plus de 5000 alternants du niveau CAP à bac+5, en passant par les BTS, DUT, licences et masters reconnus par l'État, le taux de réussite au diplôme approchant les 90%.

(*) Organisé avec l'étudiant.

Cette politique d'alternance s'inscrit dans une tradition interne de longue date, orientée vers les métiers techniques de la maintenance du matériel, et s'exerce sous trois formes :

- une convention a été signée avec la région Île-de-France grâce à laquelle s'est ouvert depuis la rentrée 2010 un CFA SNCF conçu en partenariat avec Keolis, une filiale du Groupe. Ce CFA compte aujourd'hui huit promotions réparties entre des bacs professionnels et des BTS ;
- la SNCF possède aussi des conventions avec des écoles ou CFA avec qui elle associe une partie de ses formations dans ses CFA internes ;
- enfin, l'entreprise embauche par le biais de contrats isolés : soit par des offres d'alternances diffusées par la SNCF, notamment via des partenariats plus particuliers avec certaines écoles, soit par la réception des candidatures libres comme cela se fait dans tout type d'entreprises.

L'alternance est une voie importante de recrutement pour la SNCF, dont une partie débouche sur du recrutement durable avec près de 600 recrutements d'ex-alternants chaque année. Par ailleurs, l'alternance doit répondre à une situation gagnant-gagnant entre le jeune et l'entreprise. **« Nous devons faire travailler les jeunes dans une logique de découverte de l'entreprise qui leur permette d'exercer un métier sur le terrain. Pour y arriver, il faut trouver un juste équilibre : embaucher des alternants autant que possible et le faire dans une démarche de professionnalisation »,** insiste Catherine Hingrez. D'où l'importance d'instaurer une vraie procédure de recrutement des alternants pour **« s'assurer de la motivation des candidats et qu'ils aient pris conscience de ce que représente une formation par alternance ».**

La capacité d'adaptation est aussi un facteur déterminant lors du recrutement par la SNCF. **« Nous cherchons des jeunes capables de s'intégrer dans une équipe avec un vrai potentiel de progression professionnelle et d'ouverture à leur environnement. Ce sont en effet des qualités importantes pour une société de services comme la SNCF, très liée aux**



Jean-Pierre Aubert, Délégué à l'évolution des Métiers et de l'Emploi

Titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur en Sciences économiques, Jean-Pierre Aubert devient Contrôleur général de l'Économie et des Finances, puis délégué interministériel aux Restructurations de Défense (DIRD) en 2000. Il a été également jusqu'en octobre 2005 chef de la Mission interministérielle sur les mutations économiques (MIME), où il a été nommé en 2003. Il est aussi depuis 2005 professeur associé à temps partiel à l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de l'université de Paris-I Panthéon Sorbonne. C'est un spécialiste reconnu des questions du travail, de l'emploi, de l'action régionale et de la conduite du changement. Depuis septembre 2009, Jean-Pierre Aubert est délégué à l'évolution des métiers et de l'emploi du groupe SNCF.

« Dans les années à venir, nous serons attentifs à la démographie de l'entreprise qui nous incitera à recruter un nombre important de jeunes et donnera d'autant plus d'actualité à notre volonté de privilégier l'alternance. »



Catherine Hingrez, Responsable de la formation et du développement des compétences

Titulaire d'une licence LEA, Catherine Hingrez débute sa carrière au sein de deux entreprises privées de fret. Elle intègre ensuite le service Ressources humaines de la SNCF, pour lequel elle a travaillé dans les différentes structures de l'entreprise, des établissements à la direction nationale, en relation avec plusieurs métiers. Depuis 2008, Catherine Hingrez est responsable de la formation et du développement des compétences au niveau corporate.

« Donner une bonne image de l'entreprise est fondamental en ces temps déstabilisants pour les jeunes. Face à une certaine défiance vis-à-vis des entreprises, celles-ci ont besoin que l'on parle d'elles comme de lieux d'accueil et de professionnalisation. »

changements des comportements et aux attentes des voyageurs », explique Jean-Pierre Aubert.

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTRÉE ET DE LA SORTIE

Dotée d'une grande expérience du tutorat, la SNCF assure un accompagnement de qualité et la transmission de compétences vers les jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

En 2010, dans le cadre de son programme de recherche, l'entreprise s'est d'ailleurs interrogée sur la pertinence d'associer seniorité et tutorat. **« Nous souhaitons savoir qui effectue ces**

tutorats – seniors ou autres salariés – et voir comment nous pourrions améliorer nos pratiques », déclare Catherine Hingrez.

En 2010, la SNCF a aussi travaillé sur l'accompagnement des jeunes à leur sortie de l'entreprise, notamment au travers d'une clé USB qui les aide à s'orienter et accéder à un certain nombre de sites. **« Nous souhaitons valoriser la formation de nos alternants afin de mieux les préparer à leur nouvel employeur »,** précise Jean-Pierre Aubert. L'accueil des jeunes étant une condition de réussite tout aussi importante, la SNCF envisage de réaliser en 2011, sur la même logique, des outils d'intégration pour les jeunes au moment de leur entrée. ■

DES NOUVELLES DES CLUBS AJE

CLUB AJE CHAMPAGNE-ARDENNE : L'ENTREPRISE ET L'ÉCOLE APPRENANTES

Le 2 novembre 2010, à l'occasion du séminaire d'automne organisé par le rectorat de Reims, Jeunesse et Entreprises a apporté sa contribution dans l'organisation de la table ronde «Être une entreprise apprenante, stratégie, méthodes, outils», animée par Liliane Garin, présidente du Club AJE de Champagne-Ardenne.

«Pour l'entreprise, être apprenante est une question d'existence», rappelle **Joseph Puzo, PDG de la société Axon'Câble.** **«Les lois de la concurrence obligent à innover et à rester dynamique, à investir dans les savoirs et les savoir-faire qui constituent le capital immatériel de l'entreprise et donc dans la formation.»**

Interrogée sur la stratégie de l'entreprise pour pouvoir entrer dans une démarche «d'entreprise apprenante», **Sabine de Beaulieu, déléguée générale d'AJE,** a souligné l'importance du rôle de l'entreprise dans l'information et l'orientation des jeunes. Intensifier les contacts entre l'école et l'entreprise, travailler à la construction de partenariats, insuffler la confiance, telles sont les actions de Jeunesse et Entreprises qui réaffirme son intérêt pour «l'entreprise apprenante». Cette dernière contribue à l'insertion professionnelle des jeunes et préserve la capacité des personnes à apprendre tout au long de leur vie!

Dominique Héron, directeur des partenariats chez Veolia Environnement et membre du conseil d'administration d'AJE, a développé l'engagement de Veolia Environnement dans le domaine de la formation. Son ambition de professionnalisation des jeunes d'abord – 5 000 jeunes chaque année –, puis des salariés dans le cadre de la formation professionnelle continue suivant le principe : «Veolia forme Veolia».

Carole Rollet, chef d'entreprise et présidente du Centre des Jeunes Dirigeants de Champagne-Ardenne, a témoigné de son investissement en tant que maître d'apprentissage. **«Tournée vers les jeunes, être une "entreprise apprenante", c'est une question d'essence.»** Elle a gagné un prix dans la catégorie «Meilleure formation du personnel» et mesure tout le gain en termes de motivation de ses collaborateurs.

Sylvie Hubert, enseignante au lycée Libergier et formatrice au Greta de Reims, considère l'entreprise comme un bon partenaire dans la formation des jeunes. Elle a insisté sur la connivence nécessaire entre le formateur et le tuteur pour qu'un stage soit réussi dans l'alternance sous statut scolaire ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Patrick Gaillard, conseiller en formation continue, accompagne les entreprises dans l'adaptation aux mutations

économiques. Il contribue à l'élaboration du plan de formation et à la réalisation des formations qualifiantes au sein de l'entreprise Axon'Cables à Montmirail.

Sabine de Beaulieu a également fait **la promotion du Label AJE, véritable reconnaissance pour l'entreprise : informer, former et insérer les jeunes ; informer et former les enseignants à la vie de l'entreprise et à ses métiers.** **«La démarche est tout naturellement à initier vers "les entreprises apprenantes"!»**

Les interventions ont montré qu'un point clé est l'engagement des responsables, de la direction et a fortiori des employés eux-mêmes. C'est un engagement sociétal et c'est en cela que l'entreprise rejoint les missions de l'école : construire les compétences et les faire fructifier.

Car si la valorisation des compétences accompagne l'exigence de performance et les mutations de l'entreprise, elle se conjugue à un soutien organisationnel dans lequel la formation occupe une place centrale.

CAEN : JEUNES ET ENTREPRISES... ET SI ON EN PARLAIT! (*)



De droite à gauche, **Gérard Delaunay, vice-président de la CCI de Caen, Philippe Grossemy, DAET, André Gidon de l'EGEE, Antoine Dobrowolski, directeur général de Piercan, et Jean Loret, proviseur du Lycée Arcisse-de-Caumont.**

Au centre des préoccupations locales, la jeunesse a fait l'objet de toutes les attentions à l'occasion de la manifestation qui s'est tenue à la CCI de Caen, le 1^{er} décembre dernier. Ultime étape d'une série de rencontres, qui tout au long de l'année 2010 ont mobilisé plus de 400 acteurs, 136 dirigeants, 67 enseignants et 167 élèves au cours de sept soirées, suscité 27 mini-entreprises et de multiples initiatives couronnées de succès.

Afin de renforcer la relation gagnant-gagnant Jeunes-Entreprises instaurée, **Sabine de Beaulieu,** accueillie par le vice-président de la CCI de Caen, **Gérard Delaunay,** est venue présenter les activités et objectifs majeurs de Jeunesse et Entreprises en vue de la création d'un Club AJE Basse-Normandie, sous l'impulsion

(*) Thème du débat animé par **Christophe Guillouet, animateur Réseaux d'entreprises - service transversal - CCI Caen**

de **Pierre de Poncins**, maire de Crépon (14). Celui-ci a également relaté sa première expérience en tant que président du Club Jeunesse et Entreprises de Seine-Saint-Denis.

Bénéficiant du soutien de la CCI et encouragé par le rectorat de Caen, représenté par le délégué académique à l'enseignement technologique, **Philippe Grossemy**, le Club AJE Basse-Normandie, qui intéresse déjà des représentants bénévoles des milieux de l'éducation et de l'entreprise, constituera ainsi une plate-forme d'échanges d'expériences et de pratiques avec pour mission de pérenniser les actions de terrain engagées et d'innover pour faciliter la formation et l'insertion professionnelle des jeunes au cœur des préoccupations régionales.

NANTES : « LES JEUNES CHANGENT... ET NOUS ? »

Les 14 et 15 octobre, l'UNETP (Union nationale de l'enseignement technique privé) organisait à Nantes son congrès 2010 autour du sujet « Les jeunes changent... Et nous? », questionnement essentiel mais bien souvent absent du discours des adultes un peu trop installés dans leurs certitudes.

Gérard Perroud, président du Club AJE Finistère, y a représenté Jeunesse et Entreprises pour illustrer son rôle de passerelle entre école et entreprises en faveur des jeunes. « J'ai été très impressionné par la présentation de l'étude initiée par les entreprises du CAC 40 sur la génération TIC, celle du portable, des SMS, de Facebook. Une certitude à entendre les conclusions de ce "reportage ethnique", ni le système scolaire, ni les entreprises n'ont anticipé les postures nécessaires à la compréhension de ces nouvelles générations. Si l'entreprise sait habituellement s'adapter, il lui faudra néanmoins beaucoup d'efforts de compréhension, la vitesse d'évolution habituelle du système éducatif devra changer de braquet, tant les efforts seront considérables et impératifs. 25 ans pour mettre en œuvre la transformation de l'école seront beaucoup trop longs, l'école et ses enseignants risquant de se retrouver coincés dans le ciseau de l'évolution du monde économique et de la mentalité de notre jeunesse. **Notre association doit impérativement militer pour une prise en compte en temps réel des changements d'une jeunesse complètement en mouvement. La question n'est pas de savoir si elle a raison, mais simplement d'accepter qui elle est.** » ■

DES NOUVELLES D'ÎLE-DE-FRANCE

VISITE DU CENTRE YVON GATTAZ



Un excellent accueil fut réservé par Claude Capillon, le nouveau maire de Rosny-sous-Bois (93), au président **Yvon Gattaz**, venu présenter Jeunesse et Entreprises avec **Sabine de Beaulieu**, ainsi que **Pierre de Poncins** et **Maurice Bruni**, respectivement président et délégué du Club AJE 93. Afin de renforcer les actions entre AJE et la municipalité au bénéfice de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes, plusieurs axes de coopération ont été envisagés.

S'en est suivie une visite du centre Yvon-Gattaz, créé en décembre 1998, sous la conduite de **Marie-José Herbere**, directrice du Pôle Économie-Emploi et de **Monique Deshagues**, chargée de la formation des jeunes.

40 JEUNES CONDUISENT UNE LOCOMOTIVE EN SEINE-SAINT-DENIS

Le Club AJE 93 s'attache à faire découvrir concrètement des métiers aux collégiens et lycéens. C'est, par exemple le renouvellement de l'exposition « Je graffe » qui fait appel à

leur réflexion personnelle dans la réalisation d'une œuvre graphique sur un thème professionnel. Cela a été aussi, en novembre, l'étonnante possibilité qui a été offerte à 40 jeunes, accueillis dans les lieux les plus secrets de la Gare du Nord, de piloter « leur locomotive » de gare en gare, dans le décor réaliste de leur trajet ferroviaire habituel, sur un simulateur certes, mais une réplique parfaite de la cabine d'une locomotive réelle, utilisée pour la formation des conducteurs de la SNCF.

Pendant deux jours, ces 40 jeunes des lycées Hélène-Boucher, de Tremblay-en France, et Léonard-de-Vinci, de Villepinte, ont pu également découvrir dans le poste d'aiguillage la complexité et la rigueur de l'acheminement des convois au départ et à l'arrivée d'une gare, qui est sans doute la plus importante d'Europe. Ils ont été séduits et très étonnés d'apprendre que tous ces métiers étaient ouverts avec un simple baccalauréat, ce qui était le cas du responsable de ce poste d'aiguillage.

LES FONDATIONS DU CLUB AJE 91

Le 16 novembre 2010, **Pierre Dumont**, PDG de Delacommune-SA, a accueilli dans son entreprise à Longjumeau (91) **Sabine de Beaulieu** et **Didier Anizon**, coordinateur des Clubs AJE Île-de-France, afin de poser les premières pierres du Club AJE Essonne. Cette réunion de travail a rassemblé des acteurs de l'Éducation nationale et de l'entreprise et a permis d'aboutir à la constitution du bureau de ce nouveau Club AJE 91 qui sera placé sous la présidence de Pierre Dumont et appuyé par les acteurs locaux : Inspection d'académie, CJD, CCI, etc. ■

APPEL AUX ENTREPRISES

INVESTISSEZ DANS NOTRE JEUNESSE GRÂCE À LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Face aux statistiques alarmantes de l'emploi des jeunes, l'Association Jeunesse et Entreprises est plus que jamais mobilisée et encourage les entreprises à faire confiance aux jeunes pour diversifier et renouveler leurs compétences.

En 2010, l'Association Jeunesse et Entreprises a tout particulièrement misé sur le développement de l'alternance, persuadée de l'efficacité de cette formation pour pallier le chômage des jeunes. Elle a réalisé une enquête auprès des entreprises, des jeunes, des enseignants et des parents d'élèves pour proposer des solutions destinées à renforcer l'alternance chez les jeunes et inciter les entreprises à recruter davantage d'alternants. Les résultats de ce sondage ont révélé que la quasi-unanimité des acteurs considère l'alternance comme un bon modèle pédagogique pour construire l'avenir du jeune.

Le rôle d'accompagnement des entreprises est clairement affirmé par les acteurs qui pensent que l'entreprise est un bon partenaire de formation. D'ailleurs, 90% d'entre elles souhaitent pouvoir garder le jeune formé en alternance. Enfin, les entreprises souhaitent un réel partenariat avec le monde éducatif et une plus grande implication des enseignants dans la préparation des jeunes à la vie en entreprise. C'est autour de ces propositions d'actions qu'AJE poursuit ses engagements avec les entreprises en incitant les jeunes à saisir toutes opportunités de rencontres avec les professionnels. ■

INVESTIR POUR L'AVENIR DES JEUNES

Afin de nous permettre de réaliser en 2011 l'ensemble de ces projets, votre soutien est indispensable. Nous entendons continuer à intensifier nos actions sur le terrain au bénéfice de vos entreprises et en accroître leur visibilité.

Grâce à votre versement de la taxe d'apprentissage, nous pouvons :

- aider les Clubs AJE à développer leurs actions et à en créer de nouvelles ;
- fonder de nouveaux Clubs – en 2010, le Club AJE Maine-et-Loire a ainsi été créé ;
- susciter de nouveaux partenaires entre académies, rectorats et vos entreprises ;
- faire connaître votre entreprise encore plus largement ;
- encourager l'image de l'entreprise formatrice ;
- développer le mécénat de compétences ;

- aider à la valorisation des formations technologiques et professionnelles ;
- faciliter la première insertion professionnelle des jeunes par le développement de l'alternance.

L'augmentation de nos ressources par le biais de **la taxe d'apprentissage, que nous percevons dans la catégorie «Orientation scolaire et professionnelle»**, constitue donc un enjeu majeur. C'est la raison pour laquelle nous appelons toutes les entreprises intéressées à s'investir à nos côtés et à bénéficier de nos services.

D'avance, nous vous remercions de votre contribution en souhaitant nous associer avec efficacité à vos projets constructifs pour l'année 2011.

COMMENT VERSER VOTRE TAXE D'APPRENTISSAGE ?

Vous pouvez affecter la taxe d'apprentissage par l'intermédiaire d'un organisme collecteur :

- en mentionnant sur le formulaire l'Association Jeunesse et Entreprises avec son adresse (4, rue Léo-Delibes – 75116 PARIS) et le numéro de Siret : 3444664 917 00020 ;
- en précisant la nature du règlement : «Activités complémentaires – Orientation scolaire et professionnelle» (limitée à 20% du hors quota avec un maximum de 10% pour l'enseignement ménager selon les trois catégories de niveau d'enseignement A, B, C) ;
- en nous faisant parvenir une simple photocopie de votre versement ou une note nous informant de votre décision de nous affecter votre taxe d'apprentissage.

ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS L'EMPLOI

Au cours de l'année 2011, AJE sera à l'écoute de l'évolution du marché du travail devenu un vrai parcours du combattant pour les jeunes. Elle aidera les jeunes à préparer leur entrée dans l'entreprise et à optimiser au maximum leur formation au profit de leur future embauche.

- AJE lancera une consultation auprès des entreprises et des jeunes pour trouver des solutions d'accompagnement personnalisées des jeunes.
- AJE publiera des témoignages remarquables, labellisés AJE, de jeunes et d'entreprises en faveur du rapprochement Éducation-Entreprise.
- Enfin, comme chaque année, un colloque national sera organisé pour restituer des expériences, organiser des rencontres Jeunes-Entreprises et promouvoir de nouvelles initiatives au bénéfice de la formation et de l'emploi des jeunes.

L'ENGAGEMENT D'AJE

AJE s'engage pour construire avec les entreprises un avenir pour les jeunes. Tous les jours, nous travaillons au service des entreprises et du système éducatif afin de réussir ce challenge, avec le concours :

- du **Club de DRH AJE**, tourné vers une nouvelle politique jeunes et de nouveaux modes de management et de recrutement ;
- du **Panel de Jeunes AJE** s'exprimant sur le monde du travail ;
- des **Clubs AJE** agissant sur le terrain pour multiplier des initiatives de rapprochement jeunes-enseignants-entreprises.

Notre action, à l'AJE, vise à une politique jeune audacieuse et formatrice permettant :

- aux entreprises de former de véritables compétences ;
- aux enseignants de s'ouvrir au monde de l'entreprise ;
- aux jeunes d'avoir un projet de vie professionnelle et d'exercer leurs talents.

Pour tous renseignements :
AJE, 4, rue Léo-Delibes –
75116 Paris. Tél. : 01 47 55 08 40
www.jeunesse-entreprises.com