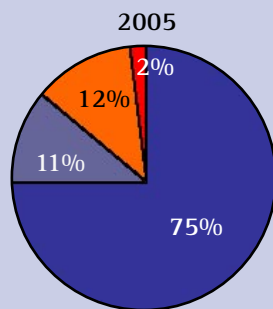
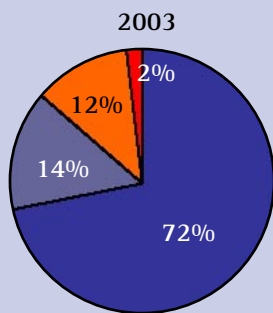


Voulez-vous travailler dans l'intérim ?



- J'accepte une mission dès demain
- Je ne connais pas les opportunités
- Je ne veux pas travailler dans l'intérim
- Je ne cherche pas à travailler

La proportion de jeunes diplômés prêts à accepter une mission s'est légèrement accrue, atteignant 75% en 2005. Ceux qui ignorent les opportunités l'intérim diminuent. Reste une part constante de jeunes qui ne veulent pas travailler en intérim (12%).

source: réponses recueillies sur le site afij.org (avril 2003 et mai 2005)

Potentiel

la lettre des recruteurs des jeunes diplômés

Un pas vers les jeunes

Après de longs mois de débat sur le projet de la loi de programmation pour la cohésion sociale, celle-ci a été votée et s'applique progressivement. En particulier, elle propose un dispositif assez complet ciblé sur l'insertion des jeunes sans qualification et sans diplôme : contrats aidés, relance de l'apprentissage, contrats d'alternance, système de référents et d'aide sociale...

Force est de constater que les jeunes issus de l'enseignement supérieur ne sont pas concernés par cette loi.

Face à cette remarque, le secrétaire d'Etat à l'insertion professionnelle des jeunes vient de constituer un groupe de travail relatif à l'« insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études supérieures ». Ce groupe, présidé par Henri Niglio (PDG de VEOLIA), réunit une trentaine de personnalités : des DRH, universitaires, organismes d'insertion (AFIJ, ANPE, APEC) et des experts (CEREQ...).

Son objectif est de proposer des mesures concrètes d'application rapide dans des délais aussi brefs que possible. Le pari est difficile mais il apparaît tellement important qu'il faut espérer qu'il sera tenu.

En effet, la question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés a force d'être considérée comme « non prioritaire » a fini par être un peu oubliée. Elle n'a pas suscité la réflexion nécessaire.

Certes, nul ne conteste la priorité accordée à l'accompagnement personnel de jeunes sans qualification et sans diplôme... mais l'exclusivité

accordée à ce public n'est sans doute pas légitime.

Parmi les sortants du supérieur, il y a ceux dont la voie est toute tracée, ceux dont les diplômes sont « chassés », ceux qui ont des « relations », ceux qui visent des secteurs porteurs... et puis il y a tous les autres.

Du côté de ces jeunes, c'est le désarroi qui s'installe voire une insatisfaction sociale face au « système » et à la société. Qui ne connaît autour de soi un jeune bac+ 5, +8, ou +10 qui se dirige vers la trentaine sans perspective claire ?



Jusqu'à présent, ces constatations de proximité ne se sont pas traduites par une prise de conscience d'un problème social de faible adéquation des formations supérieures aux besoins de l'économie.

Cet état de fait touche les jeunes et leurs familles (qui assurent l'essentiel de l'intendance et de la solidarité) mais il touche également les recruteurs pour plusieurs raisons.

Le potentiel humain, la jeunesse, le dynamisme, la formation la plus récente dont dispose ces jeunes est difficile à reconnaître et à apprécier.

Les freins à cette connaissance sont nombreux ; l'un des plus importants relève de la multiplicité des diplômes et des mentions.

Le potentiel existe et il faut le connaître ; pour arriver à ce résultat il faut que les jeunes cherchent à connaître les opportunités qui leurs sont ouvertes, la vie des entreprises, qu'ils identifient mieux les besoins des entreprises, les pré-requis... mais il faut que les recruteurs fassent un pas vers les jeunes.

Concrètement, pour préparer ces recrutements, il faut mieux connaître les jeunes en participant à des conseils d'orientation d'établissement, en proposant des stages ou des missions qualifiées de travail temporaire d'une certaine durée, en organisant des visites d'entreprises, des démonstrations ou de chantiers, en tenant un stand sur un forum étudiant (pas seulement pour recruter mais aussi et surtout pour rencontrer), en parrainant des jeunes qui ne trouvent pas d'emploi... Beaucoup d'initiatives existent déjà mais ce mouvement peut s'amplifier.

Nous espérons que les mesures proposées par le groupe de travail (et reprise par le ministère) inciteront à ce rapprochement entre les jeunes et les recruteurs. Il y a va de l'intérêt immédiat ou à court terme des entreprises.

Daniel Lamar
Directeur général de l'AFIJ
lamar@afij.org



Total est le 4^e groupe pétrolier mondial. Présent dans plus de 130 pays, le groupe affiche des résultats en hausse de 23%, pour 2004. Signataire de la Charte de la Diversité et membre de l'opération «ça va être possible», pour favoriser l'accès à un premier entretien des jeunes diplômés issus des quartiers difficiles, Total fait figure d'exemple en matière de recrutement, de dialogue et de politique sociale.

« La diversité est un facteur de dynamisme social et un stimulateur de performances, et quand elle s'exprime à tous les niveaux de l'entreprise, elle favorise encore l'enrichissement personnel », explique Catherine Ferrand, directrice de l'Innovation Sociale et de la Diversité du groupe. « C'est un fait reconnu aujourd'hui », ajoute-t-elle.

Total couvre de nombreux métiers, essentiellement industriels et commerciaux. Depuis 2003, la multinationale s'est lancée dans une politique globale en faveur de la diversité. Au sein de la direction des Ressources Humaines, une direction de l'Innovation Sociale et de la Diversité a été instituée. Cette nouvelle entité rassemble toutes les démarches liées à la responsabilité sociale de l'entreprise. Elle doit jouer un rôle d'interface entre la direction Générale et les Ressources Humaines. Elle traduit ces engagements en termes de recrutement, elle mesure et évalue les pratiques sociales qui ont cours.

Diversité, équité et renforcement de la mixité

En mai 2004, Total franchit un nouveau palier, pour s'engager un peu plus encore. Le conseil de la Diversité, composé de 11 membres de nationalités différentes, voit le jour. Après s'être penché sur les freins à l'intégration des femmes et des étrangers dans le groupe, le conseil donne désormais des recommandations au

comité exécutif. Ces recommandations « orientées vers une plus grande diversification du management, s'appuient sur des mesures concrètes en termes de recrutement, de mobilité et de sélection de cadres à haut potentiel », relève le dernier rapport annuel. Les premiers effets de ces mesures se ressentent. La féminisation est ainsi plus forte en 2004 qu'en 2003: 1 point de plus chez les cadres, avec 18%. Un changement, qui au regard des 110 800 collaborateurs de Total, aura un impact conséquent. Aussi, renforcer la mixité est-il l'objectif prioritaire du groupe en matière de recrutement.

Aux côtés d'une quarantaine d'entreprises françaises, Total a signé l'année dernière, la Charte de la Diversité. Dans ce texte, le groupe s'engage à « refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans [ses] effectifs ». En novembre, Total ratifiait un accord visant à « la création d'une plate-forme sociale européenne ».

Le mois dernier, Total a lancé 'Thema', le « magazine Ressources Humaines et Recrutement » du groupe. Un support, en ligne, qui permet à la société, qui met un point d'honneur à expliquer ses choix de développement industriels, mais aussi humains, de se tourner vers ses salariés.

Pour Catherine Ferrand, « les progrès sont réels ». Et la volonté de Total pourrait servir d'exemple. Mais loin de se contenter des accords déjà existants, le

pétrolier poursuit ses démarches, et cherche à développer au maximum la mobilité de ses salariés.

L'investissement et les moyens mis en oeuvre par le groupe finiront par être payants. Car « ce sont des politiques de long terme aux objectifs exigeants », rappelle la directrice de l'Innovation Sociale et de la Diversité.

■ Total compte 110 800 salariés, répartis dans plus de 130 pays. Plus de 70 % des salariés travaillent en Europe.

Total est leader européen du raffinage et du marketing pétrolier.

Réseau de 16 800 stations-service et 27 raffineries à travers le monde

Total produit 2,4 millions de barils équivalent pétrole par jour.

Ses activités se classent en 3 catégories:
- activités 'Amont' (exploration et production)
-activités 'Aval' (Trading, transports, raffinage et marketing)
-activités Chimie

Site: www.total.com

CIDJ

■ Le CIDJ (Centre d'Information et de Documentation de la Jeunesse) est une association, créée en 1969 à l'initiative du Ministère de la Jeunesse et des Sports, qui accueille et informe gratuitement les jeunes. Le CIDJ appartient au réseau Information Jeunesse qui regroupe des structures de proximité composé, outre du CIDJ, de CRIJ (Centre régional d'information jeunesse), de CIJ (Centre d'information jeunesse pour les départements de la grande couronne en Ile-de-France), de BIJ (Bureau d'information jeunesse) et de PIJ (Point information jeunesse) au niveau local ainsi que des bus info en milieu rural et des pirogues Information Jeunesse en Guyane.

En quoi consiste votre rôle d'interface avec les professionnels, notamment avec CIDJ-pro.com ?

Le CIDJ est bien connu des professionnels de l'information, de l'orientation et de l'insertion sociale et professionnelle, notamment grâce à sa publication 'Actuel-Cidj' qui existe depuis une trentaine d'années. 'Cidj-pro.com' a été lancé en 2003 afin de présenter à ces professionnels la gamme de produits et de services du CIDJ qui leur est destinée. Car, à côté d'Actuel-Cidj, le CIDJ a développé d'autres outils professionnels dont les Cartes Métiers, le Kit Jeunes Initiatives et dernier en date, 'Expert-Cidj', une plate-forme d'informations en ligne sur les 15-25 ans. De plus en plus, cidj-pro.com est aussi un « lieu ressources » pour les abonnés d'Actuel-Cidj. Grâce à la newsletter CIDJ-pro, nous informons les professionnels et nos abonnés des événements qui auront lieu au CIDJ, des nouveaux produits et des services que nous pouvons leur apporter.

Nous avons notamment développé un savoir-faire de librairie spécialisée qui peut être très utile aux professionnels. Sur notre librairie en ligne (www.cidj-librairie.com), nous avons sélectionné des ouvrages sur les métiers, les formations, la recherche d'emploi et de stages, la préparation de concours,... Les professionnels peuvent aussi faire appel à nos conseils pour constituer un fonds documentaire ou le compléter. En résumé, on peut dire que les liens du CIDJ aux jeunes passent aussi par tous ces professionnels qui utilisent et apprécient nos produits et nos services.

Quelles perspectives pour le CIDJ ?

Les questions sur les études et l'insertion professionnelle représentent les deux-tiers de la demande des jeunes : nous devons donc sans cesse leur proposer des services personnalisés. Ainsi le hall du CIDJ a-t-il été entièrement

repensé en début d'année 2005 et réorganisé en pôles thématiques permettant une écoute plus individualisée. Les rencontres et journées thématiques tiennent compte du fort taux de chômage qui touche les jeunes : le 2 mars dernier, nous organisons un premier 'Forum de l'emploi sans diplôme'. Près de 4 500 jeunes sont venus rencontrer des entreprises, des administrations et des fédérations professionnelles. Ce chiffre record nous a encouragé à être toujours plus à l'écoute de la demande des jeunes. Les dernières 'Journées Jobs d'été' organisées en partenariat avec l'ANPE (25 000 jeunes en 2 jours) et le 'Forum de l'apprentissage' organisé traditionnellement à la rentrée répondent aux mêmes attentes. Le CIDJ doit aussi jouer son rôle d'information auprès des jeunes sur les mesures du plan de cohésion sociale...

Quel regard portez-vous sur l'insertion des jeunes ? Comment la favoriser ?

Les chiffres du chômage à fin février font apparaître que le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans atteint désormais 22,9 % pour un taux national à 10,1 %. Le chômage des jeunes progresse de façon plus forte sur cette catégorie de population que dans le reste de la société. La France détient un triste record, celui de l'entrée la plus tardive sur le marché du travail et un taux d'inactivité des jeunes supérieur à la moyenne européenne et ce quelque soit le niveau de diplôme. Il ne faut pas rester au niveau de ce constat mais bien agir sur l'ensemble des leviers qui sont mis à notre disposition. Il existe des opportunités d'emploi dans les secteurs qui sont traditionnellement en déficit de main d'oeuvre comme le bâtiment ou l'hôtellerie restauration mais également dans beaucoup d'autres secteurs qui commencent à connaître des départs importants à la retraite. Les mesures initiées par le gouvernement et notamment celles contenues dans le plan de Cohésion sociale doivent permettre de proposer aux jeunes de réelles solutions.

Les formations en alternance et notamment l'apprentissage ne sont pas encore assez développés dans notre pays et elles souffrent encore trop souvent de préjugés dans le grand public alors qu'elle permettent d'obtenir un contrat de travail et une formation adaptée aux besoins des entreprises. On oublie très souvent qu'un grand nombre de métiers et de qualifications sont accessibles par cette voie, notamment après le bac et que 83 % des jeunes qui sortent d'une formation en apprentissage trouvent un emploi. Le chômage n'est pas une fatalité pour les jeunes, ils sont nombreux chaque jour à s'insérer sur le marché du travail. Nous devons avoir un discours volontariste sur le sujet et agir afin de ne pas désespérer les jeunes notamment en leur offrant des perspectives d'avenir.



■ Christophe Carol est directeur général du CIDJ depuis mars 2005.

Le CIDJ est à la tête d'un réseau de structures d'information jeunesse. Ce réseau accueille, dans toute la France, plus de 5 millions de jeunes. Des professionnels les informent, sur tous les sujets qui les intéressent, gratuitement, sans rendez-vous et en respectant leur anonymat. Toutes ces structures mettent à disposition la documentation rédigée et éditée par le CIDJ, centre de ressource national.

-www.cidj.com (sur tous les sujets)
-www.infostages.com (pour trouver un stage conventionné en entreprise)
-eurodesk@cidj.com (pour connaître les programmes européens proposés aux jeunes)
-joyages@cidj.com (pour



préparer ses vacances et bénéficier d'offres avantageuses)

L'insertion à l'honneur

Alors que les grandes écoles s'ouvrent aux étudiants défavorisés, l'intégration en entreprise des jeunes en difficulté peine à se généraliser. Les '2èmes trophées de l'insertion des jeunes en entreprise', organisés par Entreprise et Progrès se sont tenus au Sénat, en avril. Ils furent l'occasion de récompenser l'engagement et le savoir-faire de ceux qui ont réussi à sortir des jeunes de situations d'échec.

« Nous voudrions que beaucoup plus d'entreprises se lancent dans l'insertion, car elles ont les moyens de le faire », explique Paul Dubrulle, président d'Entreprise et Progrès, en guise d'ouverture de ces trophées. L'entreprise est « le lieu par excellence où un jeune en difficulté peut reprendre pied dans la société ». M. Dubrulle tient à « essayer de diffuser dans le monde économique cette exemplarité ».



La diversité de ces expériences primées révèle la richesse des pistes exploitables. Toutes ces actions ont en commun inventivité et pragmatisme. La remise des prix s'effectue en présence du secrétaire d'Etat à l'Insertion professionnelle des jeunes, Laurent Hénart, qui souhaite faire connaître ces actions afin « d'irriguer les entreprises en bonnes pratiques ». L'AFIJ participait au jury.

Prix d'excellence, catégorie 'Entreprises', SOGEA Construction, a développé une politique de recrutement innovante pour pallier son « déficit d'embauche ». Avec l'ANPE, 300 apprentis compagnons ont été recrutés sur leur motivation. L'entreprise prend à son compte certains frais (transport, déjeuner), en veillant au suivi de l'intégration. Ce « passeport pour l'emploi » permet de responsabiliser ces nouveaux venus. Le résultat est encourageant: 70% sont en CDI dans l'entreprise, et 15% ailleurs. Ce dispositif va être prorogé jusqu'en 2010, et étendu à l'ensemble des filiales du groupe VINCI.

L'association Ateliers sans Frontières, pour son action de collecte et de remise à neuf de

matériel sportif, informatique et paramédical pour des projets humanitaires, reçoit, des mains du secrétaire d'Etat, le prix d'excellence catégorie 'Entreprises d'insertion-secteur public'. Thibaut Guilluy, directeur de l'association, rend hommage aux 40 jeunes qu'il a encadré l'année dernière, en rappelant qu'« actions de solidarité et exigences économiques peuvent être compatibles ».

Les lauréats, le jury et les partenaires reviennent sur ces initiatives. Ils échangent sur leurs différentes expériences. Michel Godot, professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers fait une intervention remarquée. Il plaide en faveur d'une restructuration du système éducatif, car paradoxalement, « le taux de chômage est plus long, plus le diplôme est élevé ». De ces échanges, est ressortie la peur, que tous se sont accordés à stigmatiser, qu'ont les entreprises de recruter des jeunes sans expérience. La réussite de ces initiatives passe par la possibilité d'offrir des perspectives réelles d'évolution aux nouveaux embauchés.



L'ensemble des participants appelle à la multiplication des partenariats. Comme l'association Actif DPS, récompensée, et qui a formé plus de 130 jeunes à l'informatique, depuis 1995, en collaboration avec l'IUT de Paris V. 106 sont désormais diplômés et ont trouvé un poste dans les trois mois. Ces coopérations sont nécessaires. Car « en matière d'insertion, l'entreprise seule ne peut rien », rappelle M. Dubrulle.

■ Les lauréats des 2èmes trophées de l'insertion des jeunes en entreprise:

- Catégorie 'Entreprises': prix d'excellence à SOGEA Construction. Prix d'honneur à Casino, Fourre & Rhodes et Edf-Gdf Distribution Nancy Lorraine.

- Catégorie 'Entreprises d'insertion-secteur public': prix d'excellence à Ateliers Sans Frontières. Prix d'honneur à l'Etrier, Actif DPS et la Mission locale de Rosny sous Bois-Neuilly Plaisance.

- Prix spécial du jury à la Mission intercommunale des Bords de Marne, pour son enquête sur l'emploi des jeunes dans le secteur de Champigny et Chennevières.

■ Contact : entreprise.et.progres@wanadoo.fr

www.entreprise-progres.net

Ouvrir ses portes aux jeunes

Les visites d'entreprises permettent aux sociétés de mieux faire connaître leurs activités. Les jeunes, à la recherche d'informations sur le monde du travail, y trouvent l'occasion d'affiner leurs choix, afin de mieux négocier leurs orientations. Ces portes qui s'ouvrent sont un pont entre le monde scolaire et professionnel, dont les bénéfices sont profitables aux deux parties.

99% des entreprises qui pratiquent des visites estiment que leur ouverture au public a été positive en termes d'image et de notoriété, selon une étude de l'Assemblée des Chambres françaises de Commerce et d'Industrie (CCI) et de la direction du Tourisme, réalisée en 2004. Ces visites valorisent les métiers et les savoir-faire des salariés. Ces chiffres illustrent la valeur ajoutée qu'apportent ces opérations.

Ces 'portes ouvertes' sont généralement l'apanage des grands groupes, qui ont le temps et les moyens de s'y consacrer. Mais aujourd'hui, ce sont les structures plus modestes qui s'y intéressent, ainsi que les PME. « Pour nous c'est très important de représenter l'entreprise auprès des jeunes, car ils ne savent pas trop ce que nous faisons, et par ces actions, nous cassons les mythes ou les mauvaises idées qu'ils peuvent avoir », souligne Isabelle Lemoine, directrice commerciale et marketing de la chocolaterie Puyricard, basée à Aix-en-Provence. Cette société de 148 personnes reçoit ainsi 50 classes, tous âges confondus, chaque année dans ses établissements. Son action en direction des jeunes fut récompensée par le prix 'Information' 2004 du concours 'l'entreprise ouverte aux jeunes', organisé par l'association Jeunesse et Entreprises.

Les entreprises organisent ces manifestations, car elles estiment que les retombées vont au delà du simple aspect informatif. Les jeunes sont aussi des clients et des futurs salariés. Ce sont une majorité de sociétés issues du secteur agro-alimentaire et de l'industrie qui mettent en place ce type de rencontres. Mais les visites sont aussi désirées par les étudiants et le corps professoral, qui y trouvent l'opportunité de faire la passerelle entre formation scolaire et vie active.

Vers une professionnalisation

Le succès des visites est tel, que le « réseau des CCI veut professionnaliser la filière du tourisme d'entreprise », selon l'agence AEF. Depuis deux ans, les CCI organisent les 'Journées nationales Portes Ouvertes en Entreprises', au mois d'octobre, qui rencontrent un succès considérable (plus d'un million de visiteurs en une semaine en 2004). Dans le sens de cette professionnalisation, les Chambres ont élaboré un label

'Destination entreprise' qui met en avant la démarche qualité en matière d'accueil du public. Reste que la place faite aux personnes handicapées est encore trop mince. Seules 62% des entreprises qui organisent des visites sont équipées pour les recevoir.

Les sociétés investissent en moyenne 6 500 euros dans ce type d'opérations, qui peuvent durer une demi-journée à deux jours, pour les plus longues. La majeure partie de ces entreprises, qui se tournent vers les plus jeunes, entretiennent déjà des relations soutenues avec des établissements d'enseignement scolaire et universitaire. Ce ne sont donc finalement pas elles qui ont le plus besoin d'établir des liens avec la jeunesse. La professionnalisation qui est en marche, et le succès croissant de ce type de manifestations, indiquent que les visites d'entreprises sont en passe de se généraliser.



Car pour M. Vandame, DRH de Triselec, qui a installé un atelier pédagogique dans son usine de tri sélectif de Dunkerque, « les entreprises qui n'accueillent pas de jeunes, et en particulier les jeunes en voie de diplôme, se privent d'une grande richesse. Les jeunes portent souvent un regard naïf sur ce que l'on fait et posent les bonnes questions, mettent le doigt là où ça fait mal dans nos équipes. Ils nous font avancer plus vite. »

Site national de la découverte économique:

www.decouverte-economique.org

Jeunesse et Entreprises:

www.jeunesse-entreprise.com

Potentiel
la lettre des recruteurs des jeunes diplômés

Directeur de la publication:

Daniel Lamar

lamar@afij.org

Rédaction :

Stéphanie Anciaux

Mathias Bocabeille

☎ : 06 83 56 92 04

redaction@potentiel.info

Edition :

sarl PCC

115, rue Oberkampf

75011 Paris

☎ : 06 84 60 62 74

philippe@campinchi.com

Création artistique :

conception@crouitch.com

Remerciements :

Sylvie Duby, Christophe Carol, Katherine Khodorowsky (CIDJ),



Association loi de 1901 disposant de conventions nationales de partenariat avec: le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, de l'ANPE, de l'APEC, de l'APECITA, du CNML, du FASILD, de la DIES, du CIDJ, de l'ONISEP...

10 impasse Robiquet
75006 Paris

☎ : 01 53 63 83 10

direction@afij.org

www.afij.org