

DOSSIER DE PRESSE



Jeudi 21 mars 2013



Jeudi 21 mars 2013

Jeunes & Entreprises

Les grandes entreprises
s'engagent à investir durablement
dans la formation et l'emploi
des jeunes





Jeunes
& Entreprises

Les grandes entreprises s'engagent à investir durablement dans la formation et l'emploi des jeunes

L'emploi est un défi majeur pour notre économie, l'emploi des jeunes une priorité pour la compétitivité et la cohésion sociale.

Les grandes entreprises réunies au sein de l'Association française des entreprises privées (Afed) souhaitent prendre toute leur part à l'effort pour relever ce défi par une action forte en faveur de l'emploi des jeunes. La jeunesse est une force pour notre pays, elle constitue un potentiel de croissance et de développement économique qui ne saurait être ignoré.

Nous, dirigeants des entreprises signataires de cette démarche, nous engageons.

Au-delà des nombreuses actions volontaires que nous mettons déjà en œuvre en faveur des jeunes, nous voulons faire davantage en agissant collectivement pour l'insertion des jeunes dans l'emploi.

Chacun, nous mettrons en œuvre un ou plusieurs des engagements suivants, en tenant compte de nos réalités économiques. Un suivi de nos actions sera effectué soit dans nos rapports de RSE ou de Développement Durable soit dans nos rapports de gestion.

Les dispositifs développés par le gouvernement, tels que les contrats de génération, seront mobilisés comme des outils pour la mise en œuvre de l'objectif de la démarche.

■ **Embaucher davantage de jeunes alternants**

Convaincus de l'intérêt des formations en alternance pour intégrer les jeunes dans l'emploi, nous voulons accroître notre implication dans le système de l'apprentissage.

Le développement des Centres de Formation des Apprentis (CFA) doit se poursuivre et les freins à l'emploi des apprentis, notamment en milieu industriel, doivent être levés en liaison avec les partenaires sociaux.

Nous nous engageons à améliorer l'accès des apprentis à l'emploi durable. L'accent doit être mis sur l'embauche des jeunes à la sortie de l'apprentissage et non sur les quotas d'apprentis.

Nous allons accompagner ces jeunes vers l'embauche. Pour y parvenir, les capacités de formation des grandes entreprises devraient être davantage mises au service des PME qui ont besoin d'embaucher. Les jeunes alternants pourraient accéder à l'emploi durable dans l'entreprise qui les a formés, en cohérence avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), mais aussi dans l'une des entreprises partenaires de la même filière ou sur le même bassin d'emploi.

Dans cette perspective, les contrats d'apprentissage partagés auprès de plusieurs employeurs, comme un grand groupe et une PME de la même filière ou du même territoire ou auprès de plusieurs PME, seront développés.

■ Ouvrir des perspectives aux jeunes sans qualification

Nous développerons les initiatives en faveur des jeunes sans qualification qui sont en difficulté, voire désocialisés, depuis l'insertion jusqu'à la qualification, en partenariat, dans les bassins d'emploi, avec les missions locales, les associations, les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire.

Notre objectif est d'ouvrir à ces jeunes des opportunités d'insertion par la qualification en s'appuyant sur l'acquisition de compétences par l'expérience.

Une attention particulière sera portée au développement des dispositifs de lutte contre l'illettrisme. L'emploi, même peu qualifié, suppose la maîtrise des savoirs de base.

■ Bâtir un parcours vers l'emploi pour répondre à des besoins économiques

Une meilleure intégration des jeunes qui, tout en ayant un bon niveau de formation générale ou de qualification, ne trouvent pas de débouchés doit être recherchée.

Nous souhaitons bâtir, pour ces jeunes, les parcours vers l'emploi au travers de partenariats entre les entreprises, les universités, Pôle emploi, les Conseils régionaux et les entreprises de travail temporaire pour répondre aux pénuries reconnues de main-d'œuvre qualifiée dans les filières ou les territoires. Il ne s'agit pas de créer un nouveau contrat de travail mais de mettre en cohérence, dans un parcours de professionnalisation d'environ 18 mois, les actions de tous les acteurs. Le jeune alternera les phases en centre de formation et en entreprise avant l'accès à l'emploi durable.

Une voie souple sera ainsi trouvée pour permettre des embauches, en particulier vers les métiers présentant des débouchés forts.

■ Ouvrir et mettre en réseau les écoles de formation d'entreprise

Nous assurerons la mise en réseau des écoles internes de formation (campus, écoles techniques) au service des territoires dans lesquels nous opérons.

Cette mise en réseau permettra de faire bénéficier des capacités de formation des grandes entreprises les jeunes de l'extérieur.

Cette action sera également bénéfique pour les PME de la même filière ou du même territoire qui pourront avoir recours à des jeunes mieux formés et également faire former leurs salariés dans ces écoles de grandes entreprises.

■ Encourager l'accompagnement des jeunes par les salariés

Nous soutenons la mise en place de dispositifs d'accompagnement des jeunes par nos salariés. Aider les jeunes à choisir leur orientation professionnelle et les soutenir dans leur recherche d'emploi (préparation d'entretien, mise au point du CV, connaissance des secteurs d'activité...) s'avère indispensable. Nous souhaitons faciliter l'implication des salariés dans cette démarche au service des compétences de demain.

■ Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes

Afin de développer la culture entrepreneuriale et le désir des jeunes pour la vie en entreprise, nous ouvrirons plus largement nos portes pour leur faire découvrir l'entreprise, nos métiers et rendre en particulier plus attractifs les métiers techniques.

Nous soutenons les initiatives de stages, de rencontres et de débats avec les enseignants notamment de sciences économiques et sociales et les conseillers d'orientation susceptibles de mieux faire comprendre la réalité de l'entreprise.

Nous les accueillerons plus fréquemment dans nos entreprises. Nous participerons davantage à la gouvernance des universités, des lycées professionnels et des grandes écoles.





Liste des entreprises *signataires*

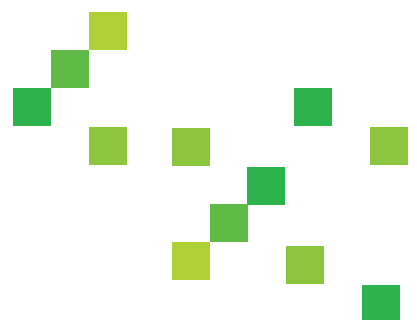
ACCOR
AIR LIQUIDE
ALCATEL-LUCENT
ALSTOM
APERAM
ARCELORMITTAL FRANCE
ARKEMA
AXA
BNP PARIBAS
BOUYGUES CONSTRUCTION
CAPGEMINI
CARREFOUR
CGG
COMPAGNIE DE SAINT-GOBAIN
COMPASS GROUP FRANCE
DANONE
EADS
ELIOR
ERAMET
ESSO SAF
FRANCE TELECOM - ORANGE
GALERIES LAFAYETTE
GDF SUEZ
GENERALE DE SANTE
GROUPE ADECCO FRANCE
GROUPE BPCE
GROUPE SEB
HERMES INTERNATIONAL
HSBC FRANCE
IMERYS
JC DECAUX
KINGFISHER FRANCE
LAFARGE
L'OREAL
MANPOWER GROUP
MERSEN
MICHELIN
NESTLE FRANCE
NEXANS
PERNOD RICARD
PUBLICIS GROUPE
REMY COINTREAU
RENAULT
SAFRAN
SANOFI
SCHNEIDER ELECTRIC
SCOR
SIEMENS SAS
SOCIETE GENERALE
SOLVAY
STMICROELECTRONICS
SUEZ ENVIRONNEMENT
TECHNIP
TOTAL
VALEO
VALLOUREC
VEOLIA ENVIRONNEMENT
VINCI
VIVENDI
ZODIAC AEROSPACE





Programme

- 9h00 Accueil
- 9h15 - 9h20 Ouverture par Pierre Pringuet, Président de l' Afep et Robert Brunck, Président de CGG
- 9h20 - 10h00 Des engagements, des actions**
- 9h20 - 9h30 **Engagement 1 : Embaucher davantage de jeunes alternants**
Antoine Frérot, Président-Directeur général de Veolia Environnement
Jérôme Bédier, Secrétaire Général du Groupe Carrefour
- 9h30 - 9h35 **Engagement 2 : Ouvrir des perspectives aux jeunes sans qualification**
Alain Dehaze, Président du Groupe Adecco France
- 9h35 - 9h45 **Engagement 3 : Bâtir un parcours vers l'emploi pour répondre à des besoins économiques**
Paul Hermelin, Président-Directeur général du groupe Capgemini
Alain Roumilhac, Président de Manpower Group France
- 9h45 - 9h50 **Engagement 4 : Ouvrir et mettre en réseau les écoles de formation d'entreprise**
Maurice Croppi, Directeur de la formation France de Michelin
- 9h50 - 9h55 **Engagement 5 : Encourager l'accompagnement des jeunes par les salariés**
Corinne Guillemin, Secrétaire Général d'Axa France
- 9h55 - 10h00 **Engagement 6 : Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes**
Philippe Brun, Corporate Vice President - Ressources Humaines
et François Suquet, Directeur des Ressources Humaines & des Affaires Sociales France de STMicroelectronics
- 10h00 Conclusion des interventions par Pierre Pringuet
- 10h05 - 10h15 **Clôture par Michel Sapin**, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social



Actions durables pour l'emploi des jeunes

SOMMAIRE

Engagement 1

Embaucher davantage de jeunes alternants

VEOLIA ENVIRONNEMENT
CARREFOUR

Engagement 2

Ouvrir des perspectives aux jeunes sans qualification

GROUPE ADDECO FRANCE

Engagement 3

Bâtir un parcours vers l'emploi pour répondre à des besoins économiques

CAPGEMINI
MANPOWERGROUP

Engagement 4

Ouvrir et mettre en réseau les écoles de formation d'entreprise

MICHELIN

Engagement 5

Encourager l'accompagnement des jeunes par les salariés

AXA

Engagement 6

Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes

STMICROELECTRONICS

Engagement 1

Embaucher davantage de jeunes alternants



■ L'entreprise et les jeunes

Fort de ses 68 816 salariés en France, le Groupe représente un employeur de choix offrant des emplois de proximité et des perspectives de professionnalisation, particulièrement aux jeunes (les moins de 25 ans représentent 6,29 % de l'effectif). Composé à 2/3 de ses effectifs par des opérateurs et agents d'exploitation, le Groupe s'efforce d'attirer des salariés de toutes origines et de tous niveaux de qualification par sa politique de formation et de recrutement par alternance (la part de l'alternance dans les recrutements est de 15,88 % et chaque année le Groupe accueille en France près de 2 000 alternants). En ouvrant le recrutement par alternance à des personnes ne détenant aucune qualification, Veolia leur permet d'acquérir dans l'entreprise les compétences dont ils ont besoin et contribue aux enjeux publics de l'emploi.

■ Actions et perspectives pour une alternance durable

Veolia Environnement s'est doté depuis 1994 d'une politique de formation en alternance audacieuse et originale pour adapter les compétences à des métiers qui gagnent en complexité et anticiper les mutations technologiques de l'économie verte. Le Réseau des Campus Veolia (budget de fonctionnement 60 M€ délivrent 26 diplômes et titres accessibles via l'alternance dont 11 de niveau CAP, 9 de niveau Bac, 3 BTS, 2 licences professionnelles et 1 Master avec un taux de réussite aux examens de 95 %. **La promesse employeur du Groupe est de proposer aux alternants diplômés et sur le marché de l'emploi, un CDD ou un CDI (1 400 en 2012).**

Malgré un contexte économique dégradé, la direction du groupe réaffirme son engagement à faire de l'alternance la voie privilégiée de recrutement des nouveaux collaborateurs. Convaincu que l'alternance durable est une voie d'excellence pour préparer ses collaborateurs à exercer leurs futures responsabilités professionnelles, Veolia milite activement pour la promotion de l'alternance au travers d'un groupe de travail initié avec EDF et plus d'une trentaine de grandes entreprises. Ce groupe a d'ailleurs rendu des préconisations à Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Aujourd'hui, **Veolia s'engage à poursuivre cette action de promotion avec des entreprises de l'Afep et des PME** et les convie en tout premier lieu à participer à son grand « Événement pour l'emploi » du 11 avril, ouvert aux demandeurs d'emploi et aux recruteurs d'entreprises d'Ile de France.



Antoine Frérot, Président - Directeur général - Veolia Environnement

Né le 3 juin 1958 à Fontainebleau (France), Antoine Frérot est diplômé de l'École Polytechnique (promotion 1977), ingénieur du corps des Ponts et Chaussées et Docteur de l'École Nationale des Ponts et Chaussées.

Après avoir débuté sa carrière en 1981 comme ingénieur chercheur au Bureau Central d'Études pour l'Outre Mer, il rejoint en 1983 le Centre d'études et de recherche de l'École Nationale des Ponts et Chaussées comme chef de projet, puis en devient directeur adjoint de 1984 à 1988. De 1988 à 1990, il occupe la fonction de responsable d'opérations financières au Crédit National.

En 1990, Antoine Frérot rejoint la Compagnie Générale des Eaux comme chargé de mission, et devient en 1995 directeur général de CGEA Transport. En 2000, il est nommé directeur général de CONNEX, division Transport de Vivendi Environnement, et membre du Directoire de Vivendi Environnement.

En janvier 2003, Antoine Frérot est nommé directeur général de Veolia Eau, la Division Eau de Veolia Environnement, et directeur général adjoint de Veolia Environnement.

En novembre 2009, il est nommé directeur général de Veolia Environnement.

Depuis le 12 décembre 2010 il est Président - Directeur général de Veolia Environnement. Il a alors posé l'alternance comme la voie privilégiée de recrutement du Groupe.

Antoine Frérot est Chevalier de la Légion d'honneur.

Engagement 1

Embaucher davantage de jeunes alternants



■ L'entreprise et les jeunes

Carrefour est le premier employeur privé en France et propose plus de 120 métiers. Parmi les différents postes proposés, on trouve à la fois des postes en magasins sur des fonctions commerciales, des métiers de bouche ou encore des hôtesse de caisse ou des employés de rayons mais aussi des postes en entrepôts. En 2013, Carrefour France va recruter 6000 personnes en CDI et 5000 alternants, notamment pour des postes en magasin. Nous recherchons avant tout des candidats qui ont la passion du commerce, le sens du service, le goût pour le contact avec la clientèle et qui aiment travailler en équipe.

Carrefour s'adresse en priorité aux jeunes en quête de professionnalisation. La formation est primordiale chez Carrefour. On peut parler d'ascenseur social en termes d'évolution interne : 56 % des managers sont issus de l'interne. Plus de 6800 maîtres d'apprentissage ont été formés au tutorat afin de transmettre leur savoir-faire et faire grandir leurs apprentis dans l'entreprise. Grâce à l'alternance, l'entreprise bénéficie d'un vivier de pépites : des collaborateurs, futurs managers, qui partagent les valeurs de Carrefour et l'esprit commerçant.

Par ailleurs, nous avons une Ecole interne, qui dispense des formations professionnalisantes visant le CQP d'employé de commerce, ce qui développe l'employabilité à la fin de l'alternance chez Carrefour ou dans toute la branche.

■ Actions et perspectives

En 2012, ce sont plus de 3000 personnes en alternance qui ont intégré l'entreprise, dont plus de la moitié ont été ensuite recrutées. En 2013, Carrefour va encore plus loin et s'engage à recruter plus de 5000 jeunes en alternance. Carrefour considère l'alternance comme une vraie solution d'avenir pour le recrutement et la formation des jeunes en quête de professionnalisation.

Carrefour a donc mis en place des moyens de communication adaptés à leurs codes et à leurs habitudes : un site internet dédié (www.alternance.carrefour.fr), une page facebook, ainsi que des vidéos mises en ligne sur Youtube. Les jeunes peuvent ainsi trouver toutes les réponses à leurs questions. Carrefour est également présent sur les sites internet spécialisés sur l'emploi et l'alternance et a un site dédié au recrutement : www.carrefour-recrute.fr. Pour la deuxième année consécutive, Carrefour organise une journée dédiée à l'alternance le vendredi 22 mars dans l'ensemble des magasins hypermarchés et supermarchés. Cette journée « portes ouvertes » est l'occasion pour les jeunes de découvrir l'ensemble des métiers et pour Carrefour, une opportunité de recruter en alternance : accueil des candidats qui pourront déposer directement leur CV, entretiens « flash », présentation des différents métiers et différentes perspectives proposés par Carrefour ou simplement dépôt de CV.

L'essentiel des besoins en alternance se trouve dans les magasins.

Grâce à l'alternance, le recrutement est sécurisé de part et d'autre : il s'agit d'une vraie garantie à la fois pour l'apprenti mais aussi pour l'entreprise. Les jeunes alternants peuvent ensuite être recrutés puis de réelles perspectives de carrière s'offrent à eux. Ils peuvent par exemple évoluer dans des fonctions et des responsabilités avec un fort potentiel d'évolution et de mobilité mais aussi dans des formats de magasins différents ou au siège. Dans ces métiers, on peut commencer à la base et très vite on obtient des responsabilités. Chacun peut se réaliser professionnellement et grandir avec l'entreprise. En favorisant l'employabilité des jeunes, l'alternance offre un véritable tremplin vers l'insertion et la qualification professionnelle.

Carrefour poursuit son engagement en faveur de l'alternance dans le cadre de la démarche initiée par l'Afep.

Notre objectif, avec l'ensemble des entreprises engagées en ce sens, et notamment Véolia, est de permettre aux 5000 jeunes alternants qui seront recrutés en 2013, de développer leur employabilité et d'optimiser leurs chances de trouver leur premier emploi notamment, dans un grand Groupe tel que Carrefour.



Jérôme Bédier, Secrétaire général du Groupe

Jérôme Bédier est diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) (Promotion Voltaire).

De 1980 à 1991, Jérôme Bédier travaille dans l'administration centrale, d'abord au ministère de l'Economie et des Finances, puis au ministère du Commerce et de l'Artisanat où il est Directeur de l'Artisanat de 1987 à 1991. Après avoir été associé chez Deloitte & Touche (1991-1995), Jérôme Bédier devient Président Exécutif de la FCD jusqu'en 2011 et membre du bureau du Conseil Exécutif du Medef.

Il a été ensuite Vice-Président de Capgemini Consulting avant de rejoindre le groupe Carrefour en mai 2012 en tant que Secrétaire général.

Engagement 2

Ouvrir des perspectives aux jeunes sans qualification



■ L'entreprise et les jeunes

Le Groupe Adecco est le premier réseau d'agences d'emploi en France et dans le monde. Avec 900 agences et 4800 collaborateurs permanents, il place 130 000 intérimaires en mission par semaine auprès de 31 000 entreprises clientes. Il a par ailleurs réalisé 8000 recrutements en CDI/CDD en 2011.

Il réinsère chaque année 8000 personnes éloignées de l'emploi via le réseau Adecco insertion, délègue 6500 personnes en situation de handicap auprès de 7500 entreprises et ouvre à 5000 intérimaires un parcours de formation qualifiante.

■ Actions et perspectives

En 2013, le groupe Adecco s'engage dans les actions durables pour l'emploi des jeunes en proposant d'ouvrir des perspectives aux jeunes sans qualification. Pour ce faire, il valorise son rôle d'intégrateur social et d'acteur de l'emploi en prenant **trois engagements sociétaux majeurs sur les trois années à venir**, malgré un contexte économique difficile :

- intégrer 100 000 jeunes de moins de 26 ans dans la vie active. L'intérim constitue aujourd'hui la 1ère marche vers l'emploi pour 25 % des jeunes. Chez Adecco, 40 % des intérimaires ont moins de 25 ans
- donner un emploi durable ou une formation qualifiante à 130 000 personnes. Aujourd'hui, 36 % des missions d'intérim débouchent sur un emploi durable (CDI ou CDD + 6 mois) au bout de 2 ans
- insérer 40 000 personnes fragilisées dans le monde du travail. Dans son rôle d'opérateur privé, Adecco est le N° 1 après Pôle Emploi dans le domaine du retour à l'emploi. Adecco s'appuie notamment sur son réseau dédié, le Réseau Adecco Insertion.

Le groupe Adecco s'engage à **ouvrir des perspectives aux jeunes sans qualification** en développant les actions suivantes :

- ouvrir des opportunités d'insertion à des jeunes par la qualification en s'appuyant sur l'acquisition de compétences par l'expérience. Cet engagement responsable en faveur de publics jeunes fragilisés permet de construire un parcours d'insertion professionnelle en s'appuyant sur le Réseau Adecco Insertion en liaison avec le réseau d'accueil des jeunes (missions locales, secteur associatif, mairies)
- faciliter l'orientation et le choix professionnel des jeunes en mobilisant la Fondation du groupe Adecco (mécénat de compétences), Altedia et Adecco Parcours et Emploi (remises à l'emploi, bilans de compétences)
- poursuivre l'ouverture des espaces labellisés «Espaces Emploi handicap et compétences » pour faciliter la mise en relation et permettre l'accompagnement de jeunes handicapés auprès d'entreprises de toutes tailles
- rechercher un **partenariat actif avec les entreprises engagées dans la démarche de l'Afep** pour développer la synergie dans les zones d'emploi (direction des grands comptes clients).



Alain Dehaze, Président - Groupe Adecco France

Alain Dehaze, 49 ans, a rejoint le groupe Adecco, leader mondial des solutions en ressources humaines, en 2009.

De 2009 à juillet 2011, il a occupé les fonctions de Directeur Régional pour l'Europe du Nord. Depuis, le 1er août 2011, il a été nommé Président du Groupe Adecco France.

Il est membre du Comité Exécutif Monde.

De 2007 à 2009, il a été PDG de Humares, entreprise de recrutement professionnel basée aux Pays-Bas.

De 1987 à 2000, il a occupé différentes fonctions managériales dans différents pays européens pour les sociétés Henkel et ISS. Ayant rejoint le groupe Solvus en 2000, il en sera le PDG de 2002 à 2005. Suite au rachat de Solvus par USG People, il fût le COO et Deputy CEO de la nouvelle entité et ce, jusqu'en 2006.

Formation : Ingénieur commercial, ICHEC Brussels Management School.

Autres Responsabilités : Vice-Président, Confédération européenne des agences d'emploi privées (Eurociett).

Membre du conseil, Confédération internationale des agences d'emploi privées (Ciett).

Engagement 3

Bâtir un parcours vers l'emploi pour répondre à des besoins économiques



■ L'entreprise et les jeunes

Capgemini, un des premiers employeurs de jeunes diplômés en France

Capgemini, l'un des leaders mondiaux du conseil, des services informatiques et de l'infogérance, offre des opportunités de carrières attractives. Au sein d'une industrie des nouvelles technologies en très forte évolution, où l'innovation est au cœur des enjeux de ses clients, Capgemini a recruté en 2012 plus de 3500 nouveaux collaborateurs en France dont plus de 80 % de CDI et 65 % de jeunes diplômés. 50 % de ces recrutements sont réalisés par le biais de stages ou de contrats en alternance. En 2013, les objectifs de recrutement du groupe en France sont quasi identiques à ceux de 2012.

Une responsabilité en faveur de l'emploi des jeunes

L'investissement en matière d'emploi et de formation des jeunes est un des axes majeurs de la stratégie du groupe quel que soit le contexte économique. Dans la bataille de la compétitivité, et donc de l'emploi, il est essentiel de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes afin de maintenir une relation de confiance avec les jeunes diplômés et plus particulièrement avec ceux qui rencontrent des difficultés pour amorcer leur vie professionnelle.

Capgemini prend des engagements

Dès 2009, Capgemini s'est engagé dans le cadre d'un plan jeune qui prévoyait le recrutement de 1000 jeunes en alternance. Capgemini a atteint ses objectifs, saisi l'opportunité de cet engagement pour développer une nouvelle dynamique en faveur de l'alternance et proposer des solutions innovantes de formation de jeunes diplômés en recherche d'emploi. Aussi c'est tout naturellement et en lien avec sa stratégie de recrutement, que **Capgemini a souhaité s'inscrire, en tant qu'entreprise leader de l'engagement n° 3, dans la dynamique de la démarche de l'Afep** en faveur de la formation et l'emploi des jeunes

■ Actions et perspectives

Bâtir des parcours de formation

Capgemini souhaite être source d'initiative et de mobilisation de tous les acteurs qui peuvent apporter des solutions efficaces en matière d'insertion pour répondre aux enjeux de recrutement de secteurs économiques confrontés à un manque de compétences. Il peut notamment s'agir de bâtir des parcours de formation complémentaires aux formations initiales, et ce en partenariat avec l'enseignement supérieur.

Les initiatives de Capgemini

Capgemini s'est engagé dans cette voie en signant en novembre 2010 une convention avec l'Université Paris 13 pour créer un nouveau Diplôme Universitaire en conception et développement de systèmes d'information répartis, qui s'adresse aux étudiants Bac + 4, Bac + 5 issus de filières scientifiques, non informaticiens.

Dans le cadre de ce parcours vers l'emploi de 18 mois de formation en alternance, l'ensemble des promotions, en moyenne 12 étudiants par an, ont été recrutés en CDI par Capgemini. Trois promotions ont été initiées.

Capgemini a poursuivi ses actions notamment en devenant membre fondateur de l'association Atout Jeunes Universités. Cette association, créée en décembre 2011 par Capgemini, Danone et l'Oréal ainsi que quatre universités d'Île de France, vise à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes issus des filières universitaires et à promouvoir toute initiative visant à créer des ponts entre le monde socio économique, les Universités et les étudiants.

Par ailleurs, en 2012 Capgemini a signé trois nouvelles conventions avec les universités de Cergy, Créteil et Aix Marseille afin de construire avec celles-ci des Diplômes Universitaires pour former des jeunes diplômés en recherche d'emploi. Deux nouveaux Diplômes Universitaires devraient voir le jour à la fin de l'année.

Une dynamique collective

L'enjeu aujourd'hui est de partager les initiatives et bonnes pratiques en mobilisant tous les acteurs, privés et publics, pour mettre en œuvre des plans opérationnels susceptibles de générer un levier d'embauche.



Paul Hermelin, Président - Directeur général - groupe Capgemini

Paul Hermelin a passé les quinze premières années de sa vie professionnelle dans l'Administration française, principalement au Ministère des Finances. Il a occupé plusieurs fonctions à la direction du budget et au sein de plusieurs cabinets ministériels dont celui de Jacques Delors lorsqu'il était ministre des Finances. De 1991 à 1993, il dirige le cabinet de Dominique Strauss-Kahn, ministre de l'Industrie et du Commerce extérieur.

Entré dans le Groupe en mai 1993, il est d'abord chargé de la coordination des fonctions centrales.

En mai 1996, il est nommé membre du Directoire tout en prenant la direction générale de Cap Gemini France. En mai 2000, au lendemain de la fusion entre Cap Gemini et Ernst & Young Consulting (dont il a été le promoteur), il devient Directeur général délégué et administrateur.

En décembre 2001 et sur proposition de Serge Kampf, le Conseil le nomme Directeur général de l'ensemble du groupe Capgemini, à compter du 1er janvier 2002.

En mai 2012, il devient Président-Directeur général du Groupe.

Paul Hermelin est un ancien élève de l'Ecole Polytechnique (promotion 1972) et de l'Ecole Nationale d'Administration (1978).

Engagement 3

Bâtir un parcours vers l'emploi pour répondre à des besoins économiques



■ L'entreprise et les jeunes

Un acteur majeur de l'emploi des jeunes : environ 5% des jeunes commencent leur vie active par une mission chez Manpower, avant de trouver, pour la plupart d'entre eux, un emploi plus pérenne. Jusque récemment, l'intérim constituait ainsi, de fait, un moyen d'accéder à l'emploi durable. Mais, depuis quelques années, nous avons décidé de démultiplier cet effet tremplin et de faire de l'accès à l'emploi durable, du développement de l'employabilité, un levier de performance économique et sociale.

Une capacité à organiser des parcours vers l'emploi : l'entreprise est devenue un groupe proposant un ensemble de solutions RH, qui permettent de prendre en charge l'ensemble du parcours vers l'emploi d'un jeune, depuis son évaluation, sa formation (filiale Futurskill), son entrée sur le marché du travail et son recrutement (Manpower et Solutions Recrutement), jusqu'à sa reconversion (Right Management).

Des pratiques innovantes dans l'ensemble du groupe : dans sa politique de diversification, ManpowerGroup a toujours cherché à intégrer des acteurs socialement innovants. La SSII Proservia, filiale de ManpowerGroup depuis 2010, prévoit non seulement d'embaucher 500 salariés en 2013, mais plus de 10% de ses recrutements ont lieu parmi des jeunes n'ayant aucune qualification en informatique, grâce au « contrat première chance ».

Une Fondation qui œuvre pour l'emploi des jeunes : depuis sa création, la Fondation ManpowerGroup pour l'emploi des jeunes soutient les associations qui œuvrent en faveur de l'insertion des jeunes en difficulté sur le marché du travail, en leur accordant des subventions ou en pratiquant du mécénat de compétences.

■ Actions et perspectives

C'est à travers sa double capacité à organiser ces parcours vers l'emploi et à identifier les besoins non pourvus des entreprises que ManpowerGroup s'engage concrètement pour l'emploi des jeunes.

L'université des talents du numérique et du digital Microsoft - ManpowerGroup ainsi que le contrat première chance Proservia (filiale de ManpowerGroup) constituent des expérimentations pilotes, qui ont déjà permis la formation et le recrutement en CDI de centaines de jeunes. Il s'agit chaque fois pour ManpowerGroup de proposer une « ingénierie de parcours », alliant les savoir-faire et les financements de ManpowerGroup, de l'entreprise utilisatrice, de Pôle emploi, des régions, etc.

ManpowerGroup veut aujourd'hui étendre ces dispositifs pilotes à d'autres secteurs en forte pénurie de main d'œuvre, comme celui du tourisme.

En prenant le leadership sur cette initiative aux côtés de Capgemini, ManpowerGroup entend aussi partager ses bonnes pratiques et aider d'autres entreprises à concilier leurs intérêts économiques – recruter les bonnes compétences – et l'intérêt général – contribuer à résoudre le chômage des jeunes.



Alain Roumilhac, Président - ManpowerGroup France

Alain Roumilhac, né en 1961, est diplômé de l'ENSAM (École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers).

Il a débuté sa carrière chez IBM France en 1984. En 2005, il est nommé Vice-Président d'IBM Global Services France. En 2006, il rejoint le Directoire d'Osiatis ; en 2008, il devient Directeur Général Exécutif d'Osiatis, poste qu'il occupera jusqu'en 2010 avant de créer CLEMADEL Conseil, cabinet de conseil en stratégie. En avril 2011, Alain Roumilhac rejoint le groupe Manpower en qualité de Directeur Général en charge du développement de la marque Experi et de ManpowerGroup Solutions, spécialisée dans les services de gestion des ressources humaines et d'externalisation.

En novembre 2012, il est nommé Président de ManpowerGroup France, groupe constitué des marques-filiales : Manpower, Experis, FuturSkill et ManpowerGroup Solutions.

Engagement 4

Ouvrir et mettre en réseau les écoles de formation d'entreprise



■ L'entreprise et les jeunes

Michelin nourrit un engagement fort et de longue date pour former les jeunes et les accompagner vers l'emploi, par le développement d'actions concrètes autour de plusieurs axes :

L'alternance : une implication forte pour insérer les jeunes dans une logique de pré-embauche. Michelin est très impliqué dans l'alternance qui est considérée comme un excellent moyen d'insérer les jeunes, d'une part et, pour l'entreprise, comme une manière privilégiée d'apprendre à les connaître dans une logique de pré-recrutement. Ainsi, le taux d'alternants n'a cessé d'augmenter chaque année pour atteindre 6 % de l'effectif en 2012, soit 1500 personnes, ce qui dépasse de loin l'obligation légale. Aujourd'hui, 3 personnes s'occupent à temps plein de l'alternance dans l'entreprise. Nous recrutons 40 % des alternants en CDI à l'issue de leur période d'alternance, avec un objectif de faire augmenter ce pourcentage à 60 %.

Les relations avec le système éducatif pour développer la culture d'entreprise des jeunes.

Nous entretenons aussi d'excellentes relations avec l'Education Nationale et avec les écoles et universités auprès desquelles nous venons exposer régulièrement nos métiers. En outre, nous avons développé ces dernières années des partenariats scientifiques avec des écoles primaires, collèges et lycées d'Auvergne. Depuis 2 ans, grâce au partenariat baptisé Accro-sciences entre Michelin et le rectorat de Clermont Ferrand, des ingénieurs de Michelin ont encadré, avec leurs professeurs, 3 classes de seconde en Auvergne, soit 95 élèves, pour qu'ils réalisent des projets techniques autour du thème de la mobilité. Les jeunes et leurs enseignants ont également pu visiter l'entreprise Michelin et son centre de R&D. Devant le succès de cette opération, le partenariat pilote a été élargi cette année à 7 classes avec l'implication d'autres entreprises auvergnates.

Le Tutorat pour assurer la continuité des savoirs entre générations

Enfin, Michelin développe aussi de longue date le tutorat qui permet d'intégrer au mieux et de transmettre les savoirs et les valeurs de l'entreprise aux jeunes recrues, quel que soit leur métier. Michelin compte 2000 tuteurs soit près de 10 % de l'effectif en France. Le tutorat peut durer de 3 à 12 mois selon les métiers. Il permet d'assurer une continuité des savoirs entre générations.

■ Actions et perspectives

« Ouvrir et mettre en réseau les écoles de formation d'entreprise » : L'Ecole Technique Michelin

Michelin s'est engagé tout au long du siècle dans l'apprentissage des jeunes aux métiers techniques. En effet, dès 1924, l'entreprise a créé une école d'apprentis Michelin. Elle est devenue en 1948 une école à part entière, **l'Ecole technique Michelin (ETM), ouverte à tous, y compris aux jeunes qui n'ont aucun lien avec l'entreprise**. Cette école dont les professeurs sont à la fois du personnel Michelin et des professeurs de l'Education Nationale, forme 120 jeunes chaque année : une trentaine au CAP conduite de systèmes (les jeunes étant en alternance entre l'école et l'usine), 60 personnes au Bac Technique STI « génie mécanique et électrique » (2e, 1ère, T), et douze personnes au BTS Maintenance. Ainsi, dans les métiers de la maintenance par exemple, l'Ecole nous permet de former des jeunes avec une logique de pré-recrutement pour **répondre à nos besoins** et d'inter-agir avec l'Education nationale sur l'orientation des jeunes et sur la **qualité des programmes scolaires**. Aujourd'hui, **Michelin s'engage à poursuivre et amplifier cette action dans le cadre de la démarche « Jeunes et Entreprises »**, collectivement avec une logique de mise en réseau des écoles et individuellement avec nos partenaires habituels.

Dans le but de donner aux élèves toutes leurs chances, cette école privée est totalement gratuite et ouverte à tous. Michelin a en effet donné depuis son origine à l'Ecole une mission d'insertion sociale et professionnelle et l'Ecole Technique Michelin recrute 80 % des élèves des classes de CAP dans les quartiers difficiles de Clermont-Ferrand. Le rôle d'insertion sociale et professionnelle se prolonge au-delà de l'école, puisque l'ETM accompagne les jeunes jusqu'à l'emploi : 60 % des élèves en moyenne sont directement recrutés par Michelin. Les autres sont mis en contact avec des entreprises de la région grâce aux nombreuses relations qu'entretient Michelin avec le tissu économique local. La crédibilité de l'ETM est telle que 90 % des élèves trouvent un travail au bout de six mois et 100 % après un an.

En 2012, comme les années précédentes, les élèves de l'Ecole Technique Michelin ont obtenu d'excellents résultats à leurs examens de fin d'année, confirmant la très bonne qualité de l'enseignement qui y est dispensé. 100 % des 16 personnes passant le CAP systèmes industriels l'ont obtenu, tandis que 19 élèves de la classe de terminale Sciences et Technologies de l'Industrie (STI) sur 20 ont passé leur bac avec succès, dont 16 avec mention. Avec 3 mentions Très Bien, le taux de ces mentions y est 3 fois supérieur à la moyenne de l'Académie.



Maurice Croppi, Directeur de la formation

Né en 1950, Maurice Croppi est diplômé en chimie. Il a intégré Michelin en 1980 où il a investi divers postes avec lesquels il était en lien direct avec les jeunes : d'abord comme manager en usine pendant une quinzaine d'années, puis au sein du Service du Personnel, où il a notamment accompagné les carrières des personnes. Il a également été Président du Comité d'Entreprise de Clermont Ferrand. En 2009, il est devenu responsable de la formation en France, poste qu'il occupe encore à ce jour.

Engagement 5

Encourager l'accompagnement des jeunes par les salariés



■ L'entreprise et les jeunes

Le Groupe AXA : 163 000 collaborateurs AXA, présents dans 57 pays, s'engagent aux côtés de 101 millions de clients. En France : près de 35 000 personnes protègent et conseillent 9 millions de clients – particuliers, professionnels et entreprises – à chaque étape de leur vie et de leur développement.

En 2012, le Groupe AXA a recruté en France plus de 2000 jeunes de moins de 26 ans qui participent au renouvellement des compétences dans le cadre du remplacement des départs à la retraite dans nos réseaux de distribution. L'engagement du Groupe AXA en faveur des jeunes et de l'emploi des jeunes est ancré dans nos politiques Ressources Humaines. A titre d'exemple, en 1986, Claude Bébéar, Président du Groupe AXA, crée l'Institut de mécénat de solidarité, devenu aujourd'hui IMS Entreprendre pour la Cité. L'une de ses principales actions est d'aider les jeunes de milieux défavorisés à accéder à l'enseignement supérieur, à découvrir le monde de l'entreprise et à mieux préparer leur projet professionnel.

■ Actions et perspectives

AXA encourage l'accompagnement des jeunes par les salariés au travers de 4 domaines d'actions :

- **Un accompagnement et un suivi des jeunes recrutés** dans leurs premières années professionnelles à l'aide de tuteurs dédiés. Aujourd'hui, ils sont plus de 1275 à assurer la bonne montée en compétence des jeunes.
- **Un soutien individualisé de jeunes** issus de milieux modestes ou défavorisés dans leur parcours éducatif. L'association AXA Atout Cœur, créée en 1991, avec ses 3000 salariés bénévoles engagés en faveur de la lutte contre toute forme d'exclusion, la protection de l'environnement et l'éducation à la prévention des risques, a noué plusieurs partenariats associatifs permettant de mettre en relation des jeunes en attente d'écoute, de conseils et d'impulsion.
 - D'une part, avec l'association « Proximité », plus de 60 binômes (jeunes et salariés d'AXA) échangent sur la scolarité, l'orientation ou l'insertion professionnelle, dans les locaux d'AXA mis à disposition 3 fois par semaine.
 - D'autre part, avec l'association « Télémaque », 30 salariés engagés dans la durée, environ 6 ans, auprès de jeunes collégiens brillants et motivés pour leur donner la chance de réussir, tout en bénéficiant d'une aide financière de 3000 euros par an. Par ailleurs, un 3e partenariat – déjà porté individuellement par nos collaborateurs – est en phase de développement avec l'association « Frateli », qui parraine de jeunes étudiants à haut potentiel issus de milieu modeste.
- **Une contribution active et ludique dans des programmes pédagogiques** d'écoles ou d'universités. Des salariés d'AXA interviennent et organisent des conférences, des ateliers et des concours avec promotion de spots de prévention (établissement EICAR – Ecole Internationale de Création et de Réalisation).
- **Une sensibilisation des jeunes aux risques du numérique** : AXA France s'engage en faveur d'une meilleure connaissance des risques numériques avec le Guide et le Permis du Bon Sens Numérique. Issus d'un projet d'intelligence collective mené avec les collaborateurs, ces deux initiatives sont désormais accessibles au grand public.

En prenant le leadership sur cette initiative, AXA s'engage à poursuivre et amplifier le partage de ces actions avec les autres entreprises - pour certaines déjà partenaires de ces projets - et à montrer en quoi les collaborateurs sont les principaux vecteurs de l'engagement social de l'entreprise.



Corinne Guillemin, Secrétaire général d'Axa France

Corinne Guillemin entre chez AXA en 1990 à la Direction des Systèmes d'Information. En 1999, elle devient Secrétaire général de cette Direction. En 2003, elle prend la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines de Direct Assurance, avant de rejoindre en 2008, la Direction des Ressources Humaines d'AXA France en tant que Directeur des Affaires Sociales. Corinne Guillemin est diplômée de l'Institut des Administrations et des Entreprises (IAE) de Paris et titulaire d'une Maîtrise Informatique Appliquée à la Gestion des Entreprises (MIAGE) de l'Université Paris-Dauphine. Secrétaire général d'AXA France. À ce titre elle participe aux réunions du Comité Exécutif, dont elle assure l'administration.

Engagement 6

Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes

▪ L'entreprise et les jeunes



L'Entreprise : STMicroelectronics (ST)

Derrière chacun des gestes de notre vie quotidienne, se cache une puce électronique. Derrière nombre de ces puces se cachent les circuits intégrés du groupe STMicroelectronics (ST). ST est le premier fabricant européen et l'un des plus grands fabricants mondiaux de semi-conducteurs, avec un chiffre d'affaires net de 8,49 milliards de dollars en 2012. De la gestion de la consommation aux économies d'énergie, de la confidentialité à la sécurité des données, de la santé et du bien-être aux appareils grand public intelligents, ST est présent partout où la technologie microélectronique apporte une contribution positive et novatrice à la vie quotidienne. Les cinq principaux sites de ST France sont situés à Crolles et Grenoble (Isère), à Paris (Montrouge), Rousset (près d'Aix en Provence) et Tours. Plus d'informations sur : www.st.com

Afin de faire connaître la richesse de nos métiers scientifiques, de **donner aux jeunes l'envie de mieux connaître l'entreprise et de s'y investir**, nous avons mis en œuvre plusieurs actions qui se concrétisent chaque année par l'accueil de :

- 400 jeunes en stage conventionné pour une durée de 3 à 6 mois
- 300 jeunes en contrat d'alternance d'une durée de 1 à 2 ans ; notre taux d'emploi de jeunes en alternance en 2012 s'établit à 5,31 % (au-delà du quota légal de 4 %)
- 70 à 80 jeunes en thèse CIFRE
- 30 jeunes en mission à l'étranger dans une activité de ST sous convention VIE

En termes de recrutements en CDI ou CDD : en moyenne plus de 200 opérateurs nous rejoignent sur nos 3 sites de fabrication (Crolles, Rousset, Tours), dont les 2/3 sont des jeunes, chiffre auquel s'ajoutent environ 100 recrutements d'ingénieurs et cadres (dont 2/3 sont des jeunes diplômés), un chiffre variable en fonction du contexte économique ainsi que 30/40 techniciens (dont 2/3 de jeunes diplômés).

ST développe également de nombreux partenariats avec l'Education Nationale et les écoles et universités.

▪ Actions et perspectives

ST s'inscrit dans le cadre de la démarche « Jeunes et Entreprises » et entend poursuivre les actions entreprises pour :

- renouveler en 2013 le volume de jeunes accueillis dans les diverses campagnes de recrutement réalisées en 2012. Une attention particulière sera portée cette année au recrutement d'alternants dans le cadre de programmes RSE (dont handicap) ainsi qu'au recrutement de futurs jeunes ingénieurs par apprentissage. Les centres de production (Crolles, Rousset, Tours) maintiendront un niveau élevé d'appels à l'alternance, particulièrement sur la conduite et la maintenance d'équipements de production. Des recrutements de jeunes en thèse seront également réalisés en particulier sur les sites de Crolles et Rousset
- développer une action spécifique sur l'aide à la recherche d'emploi des jeunes en sortie de contrat d'alternance, initiative déjà engagée en Isère, à développer dans nos autres bassins d'emploi
- compléter l'accord de groupe de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) actif pour la période 2012/2014, par un volet « emploi & formation des Seniors » intégrant le dispositif « contrat de génération »

Pour développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes et leur donner le désir de la vie en entreprise, ST entend poursuivre les actions suivantes :

- accueil des jeunes de 3e et 2nde pour leur stage d'observation, soit dans le cadre d'une convention Ecole/Entreprise ou lors de la semaine Ecole Entreprise organisée sur nos sites (programme ST 3e/accueil de classes entières)

- participation à environ 30 forums écoles & emploi par an dans nos bassins d'emploi ;
 - engagements de managers ST dans des écoles au travers de mandats dans les conseils d'administration des écoles et conseils pédagogiques ;
 - son implication dans divers programmes internationaux tel le « Global Enterprise Project » (programme unique en son genre qui dispense un enseignement sur le monde économique et l'entrepreneuriat dans un contexte international), le programme High Tech University (destiné à faire connaître les métiers de la microélectronique par l'accueil de classes sur sites industriels).
- De nouvelles actions de partenariat avec l'Education Nationale ainsi qu'avec les écoles et universités partenaires seront développées en 2013.



Philippe Brun, Corporate Vice - President, Ressources Humaines
(depuis Août 2012)

Philippe Brun a débuté sa carrière au sein du groupe Pechiney (aujourd'hui Alcan) en qualité d'ingénieur projets. Il a rejoint Thomson Semiconducteurs (l'une des entreprises dont est issue STMicroelectronics) en 1986 en tant qu'ingénieur process et de fabrication. De 1992 à 1996, il a occupé le poste de Directeur du site de St Genis (France), et a géré les ressources humaines du site ST à Grenoble. En 1996, Philippe Brun a été promu Directeur des Ressources Humaines pour la Fabrication au niveau mondial. De 1999 à 2010, il a exercé les fonctions de Directeur des Opérations et de Directeur du site de ST à Rousset (près d'Aix en Provence). Philippe a été ensuite nommé Directeur des programmes d'Excellence pour tous les sites de fabrication des puces du Groupe. Il est également Président de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) pour la région Provence-Alpes depuis mars 2009. En 2009, Philippe Brun a été promu au grade de Chevalier dans l'Ordre des Palmes Académiques pour services rendus à l'Education Nationale (décret du 26/2/2009).



François Suquet, Vice-Président Groupe, Directeur des Ressources Humaines France & DRH de l'organisation « Technologie R&D »
(depuis octobre 2012)

François Suquet débute sa carrière en 1990 dans le secteur de l'imprimerie d'abord chez Packart puis en 1992 chez International Paper où il a géré les ressources humaines de plusieurs entités. En 2003 François rejoint le Groupe STMicroelectronics en tant que Directeur des Ressources Humaines d'un des sites français majeurs du groupe situé à Rousset. En 2008, il est nommé Directeur des Ressources Humaines pour le groupe « Technologie R&D » de ST. En 2009 François Suquet a été promu au grade de Chevalier dans l'Ordre des Palmes Académiques pour services rendus à l'Education Nationale (décret du 26/2/2009).

L'emploi des jeunes en Europe

Analyse économique

Le chômage de masse des jeunes est une réalité qui traverse l'Europe.

■ Taux de chômage, d'activité et d'emploi, part de chômage : quelques définitions

Le **taux de chômage** (soit la part des jeunes actifs de 15 à 24 ans au chômage par rapport à la population totale des jeunes actifs) est l'indicateur le plus observé : selon Eurostat, il a atteint 21,3 % en 2011 dans l'UE à 27 et 20,6 % dans l'UE à 15 (soit plus de 5 millions de personnes). Ce taux est le plus élevé dans certains pays du Sud de l'Europe (Espagne : 46,4 %, Grèce : 44,4 %) et le plus faible dans le Nord (Pays-Bas : 7,6 %, Allemagne : 8,6 %), la France se situant légèrement au-dessus de la moyenne européenne (22,1 %). Selon la Commission européenne, **le taux de chômage des jeunes dans l'UE 27 a progressé de 50 %** entre février 2008 et juin 2012, passant de 15 % à près de 23 %. Si ce taux est naturellement central, il doit être complété par trois autres indicateurs afin de rendre compte de la complexité du phénomène (cf. tableau ci-dessous) : le **taux d'activité** (soit la part des jeunes actifs par rapport à la population totale des jeunes), le **taux d'emploi** (soit la part des jeunes actifs occupés par rapport à la population totale des jeunes) et le **part de chômage** (soit la part des jeunes au chômage par rapport à la population totale des jeunes).

En %, année 2011	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Part de chômage
Union européenne (27 pays)	21,3	42,7	33,6	9,1
Allemagne	8,6	52,5	47,9	4,5
France	22	38,3	29,9	8,4
Espagne	46,4	40,9	21,9	19,0
Suède	22,9	52,6	40,5	12,0

En effet, quel que soit le pays considéré, il apparaît un chômage des jeunes structurellement plus élevé que celui de la population totale **de l'ordre de un pour deux** en moyenne (par ex : 21,3 % contre 9,7 % dans l'UE 27). Ceci s'explique en partie par des taux d'activité et d'emploi très inférieurs à ceux de l'ensemble de la population du fait de la poursuite d'études. A contrario, on constate que le taux de chômage des jeunes est relativement faible là où les taux d'activité et d'emploi sont les plus élevés (cumul études - emploi aux Pays Bas, en Autriche et en Allemagne), avec toutefois des contrexemples (la Suède a un taux de chômage des jeunes supérieur à celui de la France malgré des taux d'activité et d'emploi plus de 10 points supérieurs).

Lorsque l'on observe la catégorie des 25-29 ans, période majeure de transition de la formation initiale vers le marché du travail pour la plupart des étudiants, le taux d'emploi à l'échelle communautaire est multiplié par deux (il passe de 33,6 % à 72,1 %) et le taux de chômage divisé par près de deux (de 21,3 % à 12,6 %), même si ce dernier demeure nettement au-dessus du taux de chômage de l'ensemble de la population. Dans le cadre de sa stratégie pour la jeunesse, la Commission européenne suit la catégorie des « NEET » (Neither in Employment, education or training) pour identifier de la façon la plus précise possible les jeunes qui ne sont ni en emploi ni en formation et présentent de fait un fort risque d'exclusion sociale. Cela aurait concerné en 2011 près de 13 % des jeunes de l'UE 27 (12 % en France).

■ Comment l'expliquer ?

Du fait de la complexité intrinsèque du phénomène et de la forte hétérogénéité des pays de l'UE, il est impossible de recenser ici les causes de ce chômage de masse mais simplement d'en résumer les grandes lignes de force.

Tout d'abord, **la très forte hausse du chômage** évoquée au point précédent est directement liée à **la conjoncture économique dégradée** traversée par l'UE ces dernières années. La récession et la chute de l'emploi ont d'abord pénalisé les plus jeunes du fait de leur statut sur le marché du travail. A titre de comparaison, le taux de chômage des jeunes avait reculé de 20 % entre 2005 et 2008 dans un contexte économique plus favorable (+ 2,3 % de croissance en moyenne annuelle). Le chômage des jeunes a donc une composante conjoncturelle très importante.

Ensuite, d'un point de vue structurel, les causes sont multiples : formations inadaptées aux besoins des entreprises (ou très incomplètes), manque d'expérience professionnelle (notamment dans les parcours théoriques), coûts du travail (salaires, protection de l'emploi...). D'une façon générale, le couple formation - fonctionnement du marché du travail détermine largement les résultats obtenus par chacun des pays.

L'Espagne l'illustre parfaitement, tant est flagrante l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail : en effet, le niveau d'éducation de la population est fortement polarisé, avec une part de jeunes dont le niveau d'études est limité au début de l'école secondaire supérieure à la moyenne européenne et, dans le même temps, une part de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur également au-dessus de la moyenne européenne (et supérieure à des pays tels que la Finlande ou l'Allemagne).

En conséquence, la part de diplômés du supérieur « surqualifiés » par rapport à leur poste de travail est supérieure à 40 % pour les 25 - 29 ans.

■ Chômage et qualification : le cas français

L'inadéquation entre l'offre et la demande de travail résulte en partie d'**une forte montée en qualification des populations européennes** supérieure à l'augmentation de l'emploi qualifié dans l'économie.

En France, l'âge moyen de fin d'études a ainsi augmenté de trois ans entre 1975 et 2000. Les études confirment le lien intuitif entre chômage et qualification : en 2010, **le taux de chômage** des jeunes sortis de formation initiale depuis un à quatre ans possédant au plus **le brevet** (44,3 %) est **quatre fois plus élevé que celui des diplômés du supérieur** (10,7 %), les titulaires d'un baccalauréat/CAP/BEP se situant à 22,5 %.

Concernant le supérieur, cette statistique doit être affinée par l'analyse de l'insertion des diplômés, qui varie fortement en fonction du niveau et de la nature des parcours (les docteurs s'insèrent moins bien que les titulaires d'un master, les diplômés de filières professionnelles mieux que ceux des filières générales, etc.).

A l'autre bout de l'échelle, 17 % des jeunes sont sortis de formation initiale entre 2007 et 2009 peu (pour 8 %, niveau brevet) ou pas (pour 9 %, aucun diplôme) diplômés, soit en moyenne annuelle **120 000** sur un nombre de sortants d'environ 700 000 (42 % du supérieur, 41 % du secondaire).

