



« Jeudi » de l'AFREF - 18 février 2010

Compte-rendu de séance



JEUNES, EMPLOI ET FORMATION

LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UN MOYEN POUR ATTIRER ET FIDELISER LES JEUNES ?

Françoise DUCRUEZET, *vice présidente de l'AFREF et responsable formation* de la BANQUE DE FRANCE, ouvre la séance en rappelant la vocation de l'association : un lieu d'échanges et de regards croisés de l'ensemble des professionnels sur des sujets d'actualité ou des thématiques Formation et RH. Elle rappelle que la séance est organisée en partenariat avec les étudiants du Master 2 ATOGE qu'elle remercie pour leur travail et leur coopération fructueuse.

Les **étudiants d'ATOGE** : **Emilie DIOP, Déborah GOMEZ, Annaïg ROLIN et David PREVITALI**, après une présentation de leur formation « Master 2 ATOGE » (voir annexe en fin de document), indiquent le déroulement de la séance.

Le thème de la séance : « emploi et formation des jeunes », et plus particulièrement le choix du sujet : « la formation professionnelle comme moyen pour attirer et fidéliser les jeunes » est venu du constat que la France est l'un des pays européens qui compte le taux de chômage des jeunes le plus élevé. Bien que de plus en plus de jeunes sortent du système éducatif avec un niveau de qualification assez élevé, ils accèdent difficilement au marché de l'emploi. Il est apparu utile de s'interroger sur l'existence de moyens de formation en entreprise pour accueillir les jeunes. L'objectif de la séance est donc de faire témoigner des entreprises qui accueillent des jeunes en formation et des jeunes qui suivent ces formations.

Dans un premier temps, **Michèle MANSUY**, *chargée de mission* à la Direction de la Recherche des Etudes de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) (Ministère de la santé et des sports), dressera un bilan de situation de l'emploi des jeunes.

Trois professionnels présenteront ensuite différentes mesures prises en matière de formation professionnelle dans leur entreprise pour attirer et/ou fidéliser des jeunes.

- **Marcel MALMARTEL**, *secrétaire général* du CCCA BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics);
- **Edouard STEINTHAL**, *responsable formation* à l'international – VEOLIA ENVIRONNEMENT ;
- **Christiane CHEVILLARD**, *déleguée régionale adjointe* de la région Ile de France - Association nationale pour la formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH).

Enfin, une table ronde sera animée conjointement par **David PREVITALI** (ATOGE) et **Patrice SIMOUNET** (*administrateur de l'AFREF et Responsable du Master 2 ATOGE*) autour du témoignage de quatre jeunes :

- **Stéphane ROUGET**, *jeune en formation par apprentissage en Brevet Professionnel plomberie* au CFA de Rueil-Malmaison et accompagné par **Francisco CALVO**, formateur au CFA
- **Nicolas TERZIAN**, *jeune diplômé Master MISE* du Campus Veolia Environnement de Cergy Pontoise
- **Véronique BAEZA**, *étudiante infirmière en deuxième année* au centre hospitalier de Nanterre
- **Nassira DELVAL NOURSAID**, *étudiante infirmière en troisième année* au centre hospitalier de Nanterre.

Pour conclure, **Pierre BOISARD**, *chercheur* au CNRS, spécialiste des questions de l'emploi, *enseignant* du Master ATOGE et de l'ENS CACHAN, fera la synthèse de la séance.

1 - Panorama de la situation des jeunes face à l'emploi

Intervention de Michèle MANSUY (DREES)

➤ Comparaison avec d'autres pays d'Europe

Le taux de chômage des jeunes français est particulièrement élevé : 24% en 2009 comparé à la moyenne européenne de 20%.

Dans certains pays, comme les pays germanophones, la situation est nettement meilleure. A l'inverse, elle est plus préoccupante dans les pays dits « du sud » (Espagne, Italie) ainsi qu'en Suède qui sont des pays dont l'économie est très ouverte sur l'extérieur.

En comparant les chiffres 2008 et 2009, on constate un décalage important pour tous les pays, une montée du taux de chômage qui correspond à l'effet de la crise économique.

Concernant le surchômage des jeunes, c'est-à-dire l'écart entre le chômage des jeunes (-25 ans) et celui des adultes (+de 25ans), les constatations sont identiques. Cependant, ces chiffres sont à prendre avec précaution car le système éducatif varie d'un pays à l'autre, ainsi que les politiques d'aide à l'emploi des jeunes. Il existe des formes multiples de transition études/emploi, des âges de sorties d'éducation inégaux selon les pays, des retours en formation plus fréquents dans certains pays... Par exemple, en France, on sort tardivement du système éducatif ; les jeunes actifs de moins de 25 ans sont donc souvent moins diplômés que les jeunes d'autres pays.

Dans tous les cas, les sans-diplômes sont extrêmement désavantagés dans tous les pays. Le diplôme protège du chômage.

A diplôme égal, le risque différentiel de chômage entre jeunes actifs et adultes expérimentés est sensible : à la situation de crise, à l'utilisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle et aussi à la répartition des jeunes dans certains secteurs.

➤ L'alternance en France

En France, même si la place de l'alternance est moins importante qu'en Allemagne, l'apprentissage n'est pas négligeable. Aujourd'hui, il n'est plus réservé aux niveaux CAP, BEP et BP ; il se développe aussi à des niveaux de diplôme supérieur tel que Bac, Bac+2, Bac+4. En formation CAP,

21% des élèves sont en contrat d'apprentissage, cette part est de 30% dans les écoles de commerce et de 6% pour les Master.

Les entrées en contrats d'alternance des 16-25 ans se font sous contrat de professionnalisation ou sous contrat d'apprentissage. En 2009, on a comptabilisé 105 170 entrées en contrat de professionnalisation et 239 300 entrées en contrat d'apprentissage (contre 126 000 contrats de professionnalisation et 249 000 contrats d'apprentissage en 2008). Les contrats de professionnalisation offrent des formes et des contenus plus diversifiés que les contrats d'apprentissage.

➤ **Parcours d'insertion des jeunes diplômés en France**

Plus que jamais le diplôme est la clé pour une bonne insertion. Les résultats en termes d'insertion et de salaire sont meilleurs pour les diplômés professionnels que pour les diplômés universitaires.

L'expérience précoce est un atout. 7% des étudiants ont été apprentis et 20% ont eu un emploi régulier. Un tiers des jeunes ont obtenu un emploi en entreprise dans la structure qui les a accueillis en apprentissage ou en stage. Le taux de chômage 3 ans après la fin des études, se situe entre 30 et 35% pour les sans diplôme ; inférieur à 15% pour les CAP-BEP et inférieur à 10% pour les diplômés supérieurs.

Aujourd'hui, l'alternance tient plus de place qu'auparavant : un jeune sur dix est passé par un contrat d'alternance.

➤ **Secteurs d'emploi des jeunes en France**

Les secteurs industriels qui accueillent le plus de jeunes actifs sont l'agro-alimentaire, le bois et papier, l'automobile, la pharmacie-parfumerie-entretien...

Les secteurs tertiaires qui accueillent le plus de jeunes actifs sont le commerce de détail, conseil-assistance, sécurité, transports aériens, grandes surfaces, restauration rapide, télécoms privées...

La barrière des 25 ans crée une distorsion dans l'interprétation de l'emploi des jeunes, car à 25 ans tous ne sont pas encore diplômés. Après un premier emploi, les entreprises arrivent à fidéliser mais cela dépend beaucoup du niveau d'études, de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ...

2 – Les démarches des professionnels en entreprise

Intervention de Marcel MALMARTEL (CCCA BTP)

Le CCCA BTP existe depuis plus de 60 ans. C'est un organisme professionnel et paritaire chargé d'animer et de financer la politique d'apprentissage du BTP à travers une cotisation professionnelle versée par les entreprises.

Le BTP représente 400 000 entreprises, 1 800 000 actifs dont 350 000 artisans. Le salariat du BTP est constitué à 75% d'ouvriers.

On dénombre aujourd'hui 230 000 jeunes en formation initiale dans le BTP dont 100 000 en apprentissage.

Pour attirer et fidéliser les jeunes par la voie de l'apprentissage, le CCCA BTP a mis en œuvre ces dernières années, un certain nombre d'accords conclus par les partenaires sociaux de la profession:

- Un accord sur la qualité de formation par l'apprentissage qui fixe un objectif de qualité tout au long de la formation, de l'accueil à l'insertion dans l'entreprise. (Accord de Juillet 2004)
- Un accord s'intéressant à la fonction tutorale du maître d'apprentissage, co-responsable du parcours de qualification. Définition, reconnaissance et formation du tuteur. Adjonction au contrat d'apprentissage d'une Charte du maître d'apprentissage. (Accord de Juillet 2004)
- Un accord concernant directement les apprentis et prévoyant un certain nombre de mesures comme l'amélioration de leur rémunération, de leur couverture santé, ainsi que certains avantages comme une aide au financement du permis de conduire... (Accord de Février 2005). Par exemple, le barème de calcul du salaire des apprentis prévus par la loi rémunère les jeunes de moins de 18ans en 1^{ère} année d'apprentissage à hauteur de 25% du SMIC. La convention du BTP relève cette rémunération à 40% du SMIC.

Le CCCA BTP forme 70 000 jeunes à la qualification ouvrière et haute qualification ouvrière et travaille avec 103 CFA conventionnés. Sur l'ensemble des jeunes en apprentissage, 70% sont en formation CAP/BEP, 15% en BP et le reste en Bac Pro et très peu en BTS. Il y a quelque temps, le plus souvent, les jeunes qui arrivaient en CFA étaient en échec scolaire. Mais cela s'avère être de moins en moins vrai, de plus en plus de jeunes ayant un vrai projet professionnel.

Le CCCA BTP a mis en place un projet de formation alterné centré sur les jeunes et la réussite de leur parcours. Ce projet combine :

- Une pédagogie intégrative qui associe CFA et entreprise avec un accueil personnalisé et un livret d'apprentissage qui fait le lien entre les deux lieux de formation,
- Un contrôle en cours de formation,
- Une responsabilisation conjointe des formateurs (CFA et entreprise),
- Un accès important au savoir-faire et aux savoirs technologiques,
- Une construction de parcours individualisé,
- Une mise en place de point de conseil apprentissage BTP (un conseiller jeunes fait le lien entre CFA et entreprise),
- Une intégration du développement technique des métiers pour captiver l'intérêt des jeunes (emplois verts, développement durable et BTP),
- Une responsabilisation au risque métier (problématique santé, sécurité au travail).

Au-delà de la formation et de l'insertion professionnelle, le CCCA BTP a toujours poussé à l'organisation d'un projet éducatif global pour les jeunes avec mise en place de moyens pour participer à la vie citoyenne, à l'ouverture culturelle ou au développement de la pratique du sport...

Tous les 3 ans, des réunions nationales des apprentis sont organisées et préparées dans chaque CFA. Elles sont un moment important de débat et de communication sur la vie des apprentis. Le CCCA BTP travaille à la valorisation du système d'apprentissage et des apprentis (olympiades des métiers, concours meilleur apprenti de France...). L'image de l'apprenti dans le BTP s'est améliorée ces dix dernières années. Le taux de réussite au CAP et le taux d'intégration professionnelle dans les 3 ans qui suivent sont de l'ordre de 80%.

Il faut reconnaître que dans le contexte de crise actuelle, il y a toujours autant de candidats à l'apprentissage mais moins d'entreprises pour les accueillir. C'est un problème inquiétant sur lequel le CCCA BTP s'est bien évidemment mobilisé.

Intervention d'Edouard STEINTHAL (VEOLIA ENVIRONNEMENT)

Edouard STEINTHAL précise, en introduction, qu'il est entré dans le monde de l'entreprise par le biais d'un contrat en alternance qui lui a permis de se former et d'avoir une première expérience professionnelle.

Veolia Environnement, c'est 320 000 salariés dont 40% en France et 60% à l'international répartis sur 4 métiers différents : Veolia eau, Veolia propreté, Veolia transport, Veolia énergie.

L'entreprise a créé en 1994 le Campus Veolia près de Cergy-Pontoise, qui est le plus gros système de formation de Veolia, afin de répondre à des problèmes de recrutement et d'attractivité. L'entreprise a créé un CFA qui répond aux besoins spécifiques de l'entreprise car peu de centres formaient aux métiers de l'environnement. Ce centre accueille des jeunes en formation et propose 16 diplômes du niveau CAP au Master et au MBA. Il est donc proposé aux jeunes des régions avoisinantes une formation rémunérée en alternance débouchant sur un diplôme et une proposition d'emploi CDI en cas de réussite au diplôme. Depuis dix ans, le taux de réussite aux différents diplômes se situe entre 95% et 100%. Veolia Environnement accueille 3 000 jeunes en alternance par an au niveau national dont 800 sur le campus de Cergy-Pontoise. Après 5 ans, 85% des jeunes formés dans l'entreprise sont toujours présents.

Des centres de formation régionaux ont également été créés pour proposer une offre plus importante face à une demande toujours plus nombreuse. Cette démarche a été copiée à l'international dans le respect des politiques de formation locales des différents pays (15 centres à l'étranger).

➤ Le Master MISE, exemple de diplôme proposé en alternance sur le Campus Veolia :
Le Master professionnel MISE (Management et Ingénierie des Services à l'environnement) a été mis en place en partenariat avec l'Université de Cergy Pontoise. Il accueille une centaine de jeunes par an pour 15 mois, qui passent 70% de leur temps en entreprise. Cette formation débouche sur des postes de responsable d'exploitation ou d'adjoint au responsable d'exploitation. Pour valoriser cette formation et faire de la publicité à l'entreprise, Veolia Environnement a décidé de publier cette année les 10 meilleurs mémoires.

Le Campus Veolia accueille 15 000 personnes par an qui viennent se former ou visiter le centre de formation et ses ateliers.

Veolia propose aussi des stages rémunérés, du VIE (volontariat international d'entreprise) pour les jeunes intéressés par l'international...

Aujourd'hui, 70% des cadres embauchés sont des jeunes diplômés.

Veolia Environnement se place au 3^{ème} rang des entreprises préférées des ingénieurs et au 5^{ème} rang des entreprises préférées des jeunes. L'entreprise s'applique à conserver cette bonne image au travers de nombreuses initiatives en promouvant la participation des jeunes aux « trophées performance » (Ils récompensent depuis 1998 les travaux les plus innovants réalisés par les étudiants

universitaires, d'écoles d'ingénieurs ou de commerce, durant leur dernière année de formation.), ou par exemple de l'environnement, au « Prix de la solidarité étudiante » qui récompense les associations qui mènent des initiatives en matière d'environnement.

Intervention de Christiane CHEVILLARD (ANFH)

a/ La Fonction Publique Hospitalière (FPH)

Créée en 1986, elle regroupe le personnel des établissements de santé publics (professionnels non-médicaux, exclus les médecins, biologistes, pharmaciens, orthodontistes...):

- 782 649 personnes (équivalent temps plein 733 770 personnes),
 - 90 % du personnel sur le secteur sanitaire,
 - 7 agents sur 10 sont des soignants,
 - 13% de personnel technique, 11,2% administratif, 5% médicaux techniques et 1,2% sociaux éducatifs,
 - 4 agents sur 5 sont des femmes
- ⇒ 55 % de l'effectif va partir à la retraite jusqu'en 2015 !!

Le personnel bénéficie en moyenne d'au moins 3 jours de formation par an, l'évolution des techniques médicales contraint les professionnels à se former régulièrement.

Les problématiques sont multiples :

- Faire face au départ en retraite massive
- Travailler au problème d'attractivité des métiers
- Intégrer les réformes gouvernementales
- Intégrer les nouvelles technologies
- Tenir compte des contraintes budgétaires

b/ Le financement de la Formation Continue dans la FPH

L'ANFH a été créée en 1974 par des hospitaliers pour les hospitaliers et regroupe 2 306 établissements. C'est une association paritaire qui assure la gestion et la mutualisation des fonds versés au titre de la formation continue par les établissements publics de santé.

La FPH a recours à l'ANFH pour la gestion de la formation continue qui est devenu OPCA depuis juillet 2007, pour répondre aux obligations relevant du décret n° 2006-1685 du 22 décembre 2006).

La solidarité, la proximité et le paritarisme sont les trois valeurs fondamentales qui guident l'action de l'ANFH.

L'ANFH gère 3 enveloppes de cotisations :

- cotisation volontaire de 2,1% du Plan de Formation (90% des établissements).
 - cotisation obligatoire de 0,2% pour le Congé Formation Professionnel,
 - cotisation obligatoire de 0,6% pour le fonds mutualisé dédié aux Etudes Promotionnelles.
- ⇒ 2,9% de la masse salariale est donc consacrée à la formation continue.

c/ Les textes sur La Formation Tout au Long de la Vie

Loi du 2 février 2007 Modernisation de la fonction publique correspond à une volonté de rapprocher les textes du droit du travail.

2 textes spécifiques pour la FPH :

- *Loi du 9 janvier 1986* crée le congé de formation professionnelle.
- *Décret du 21 août 2008 Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie* crée du congé VAE, le passeport formation ...

d/ Actions de L'ANFH

L'ANFH se situe en dehors de l'entreprise mais au contact des établissements. Elle a élaboré un programme stratégique 2008-2011 qui vise à :

- Renforcer les actions pour garantir l'accès aux études promotionnelles et plus largement faciliter les parcours professionnels.
- Développer une politique de services sur une meilleure identification des besoins des cotisants et des agents.
- Développer avec un cadrage national fort des partenariats équilibrés avec les conseils régionaux.
- Renforcer les relations avec les conseils généraux.
- Renforcer la performance collective de l'ANFH notamment à travers une mesure en continu de la satisfaction des établissements et des agents.

Quelques illustrations d'accompagnement :

- Sensibilisation et formation des acteurs (journées, ateliers pratiques, formation)
- Mise à disposition d'outils et supports (guides pour les établissements, les agents, logiciels)
- Mise en place et développement de la culture de la Gestion Prévisionnelle des Métiers Compétences (journées thématiques, échanges de bonnes pratiques, partenariat)
- Accompagnement des établissements dans la recherche de financements, de nouvelles actions de formation, d'achat de guides...

En conclusion, la FPH comme les autres branches professionnelles met en place des dispositifs pour attirer les futurs candidats. Les stages et les contrats d'été en sont un. L'ANFH conduit aujourd'hui une réflexion sur l'apprentissage. Un développeur a été recruté conjointement avec le CFA des métiers de la santé et de la solidarité pour développer ce système de formation dans les établissements franciliens

3 – Témoignages de jeunes en formation en entreprise

David PREVITALI et **Patrice SIMOUNET** animent la table ronde.

Quelles sont vos attentes par rapport à vos formations et entreprises ?

Pour **Stéphane ROUGET**, c'est une formation qualifiante qui lui permettra d'apprendre dans de bonnes conditions, son métier de plombier.

Nicolas TERZIAN attend que sa formation chez Veolia prenne non seulement en compte le côté environnemental mais aussi une certaine vision transversale du monde de l'entreprise, ce à quoi l'alternance semble répondre. De plus, l'apprentissage lui semble apporter un enrichissement : en mêlant théorie et pratique, il donne à l'étudiant une vision globale indispensable pour mieux comprendre son environnement de travail et mieux savoir faire face aux difficultés.

Véronique BAESA précise que sa formation lui a permis de réaliser un projet de longue date et que le financement lui a permis de « changer sa vie ».

Nassira DELVAL NOURSAID confie : « C'est un rêve qui se réalise grâce à la formation professionnelle qui garantit le salaire ».

Comment se déroule le parcours de professionnalisation ? Quelle est la relation entre le centre de formation et l'établissement d'accueil ?

Nassira DELVAL NOURSAID explique qu'il y a un module théorique à valider et que la pratique se déroule en immersion avec une équipe d'infirmières.

Véronique BAESA précise que les élèves infirmiers font souvent le point avec des formateurs référents. Il y a trois périodes d'évaluations théoriques (composées de deux modules à chaque fois) et deux évaluations pratiques. Avant le début de la formation, le jeune signe un contrat d'engagement de cinq ans avec l'établissement hospitalier dès l'obtention du diplôme.

Selon elles, la cohérence est totale entre le centre de formation et l'hôpital.

Nicolas TERZIAN a passé 15 mois en formation au Campus Véolia au rythme de trois semaines en entreprises et une en cours. La promotion se composait de 80 personnes évoluant sur l'un des quatre métiers de l'entreprise. L'obtention du diplôme est conditionnée à plusieurs évaluations de groupe et la rédaction d'un mémoire de 60 pages.

Enfin le rythme d'alternance de **Stéphane ROUGET** est deux semaines en entreprise et une semaine au CFA. Pour lui, les relations sont cordiales entre les deux institutions et il est très appuyé par son CFA où les formateurs sont « excellents ». Le Brevet Professionnel s'obtient après plusieurs évaluations ponctuelles, une mise en situation et la rédaction d'un mémoire.

Question à Stéphane ROUGET : Êtes-vous satisfait ou déçu de votre apprentissage ?

Il indique que l'image, souvent mauvaise, des plombiers doit changer. Ce métier est devenu une passion pour lui. Son formateur, **Francisco CALVO**, précise que 80 % des entreprises accueillant des apprentis sont artisanales. Ce type d'entreprise est très formateur si l'artisan joue le jeu sinon le jeune subit une baisse de motivation.

Question à Stéphane ROUGET et Nicolas TERZIAN : Comment vous situez-vous par rapport aux paroles des intervenants précédents pour le BTP et Veolia ?

Pour **Stéphane ROUGET**, le discours de **Marcel MALMARTEL** « se vit ». Il poursuit en ajoutant que les formateurs sont disponibles pour aider et le CFA permet de mûrir plus vite, d'apprendre plus vite. En ce qui concerne le salaire, il est, toujours selon l'étudiant, à 70 % du SMIC.

Nicolas TERZIAN précise que les offres de contrat d'apprentissage sont disponibles sur le site de Veolia. Tout l'enjeu, au-delà de l'obtention du diplôme, est de s'investir assez auprès de son supérieur hiérarchique (communiquer sur le travail réalisé, exprimer les difficultés rencontrées) pour obtenir un CDI.

Question aux élèves infirmières : Comment vivez-vous la formation d'infirmière par rapport à votre vie familiale ?

Nassira DELVAL NOURSAID indique que reprendre une formation qui demande beaucoup de travail personnel avec une famille à charge nécessite quelques sacrifices obligatoires en ce qui concerne la gestion du temps. Toutefois, ces sacrifices sont compensés par un apprentissage et une mise en situation professionnelle enrichissantes. Toute la famille est mise à contribution ; elle doit donc être compréhensive et aidante...

Véronique BAESA confirme la position exprimée par sa collègue et ajoute qu'elle s'amuse à comparer ses notes avec ses enfants.

Et comment vivez-vous le retour à l'école ?

Elles avouent avoir eu peur de ne pas être à la hauteur mais qu'en réalité l'expérience aide beaucoup. Elles ajoutent que c'est un avantage par rapport aux jeunes et ces derniers nous apportent un regard neuf. **Véronique BAESA** poursuit en nous expliquant que c'est difficile mais qu'elle s'y est fait vite car il y a trop de travail pour se poser des questions.

Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ? Suivrez-vous d'autres formations ? Pensez-vous devenir tuteur par la suite ? Quels sont les points à améliorer dans votre formation ?

Pour les élèves infirmières, il faut toujours être à la pointe. Du côté des pistes d'amélioration, elles préconisent une meilleure prise en compte de l'humain (du patient) par la mise en place d'une plus grande part de relationnel par rapport à la technique dans la formation. En terme d'avenir professionnel, **Nassira DELVAL NOURSAID** se voit bien évoluer vers un poste d'infirmière anesthésiste plus tard. Elle ajoute qu'elle fera passer le côté relationnel quand elle-même sera tutrice, trois ans après l'obtention de son diplôme.

Pour **Nicolas TERZIAN** de Veolia, son choix d'avoir suivi une année supplémentaire était une volonté de développer de nouvelles compétences dans certains domaines comme le management ou le commerce. Il ajoute qu'il ne faut pas négliger le soutien psychologique apporté par les tuteurs.

Stéphane ROUGET précise qu'il est motivé pour poursuivre ses études. En effet, la plomberie est devenue une passion et il doit apprendre tous les jours. Il regrette toutefois le manque d'information des jeunes en matière d'orientation professionnelle. Après ses études, il aimerait transmettre son savoir lui aussi. « C'est la tradition ouvrière » conclut **Francisco CALVO**.

La formation vous paraît-elle être synonyme d'ascenseur social ?

Selon **Véronique BAESA**, la formation est indispensable à l'évolution dans le monde infirmier. **Nicolas TERZIAN** ajoute que cela permet de faire appel au potentiel d'un panel beaucoup plus large de personnes au profit de l'intérêt général et de ne pas compter uniquement sur les grandes écoles comme voie privilégiée vers l'emploi.

Pour **Nassira DELVAL NOURSAID**, c'est un investissement en capital pour acquérir de nouvelles compétences.

Stéphane ROUGET conclut que c'est important mais encore faut-il savoir que ces formations existent.

Question de la salle s'adressant aux élèves infirmières : Quel a été le délai entre votre souhait d'intégrer la formation d'infirmière et le début de celle-ci ?

Pour **Véronique BAESA**, il a fallu deux ans et pour **Nassira DELVAL NOURSAID**, trois ans, le temps d'être titularisée.

4 – Conclusion de Pierre BOISARD

Cette matinée a été très riche. Le cadrage du début de séance a servi d'introduction de qualité. En effet, celui-ci a permis d'établir un état des lieux en pointant les problèmes d'insertion professionnelle des jeunes.

Les différentes interventions font ressortir les faiblesses et défauts du système français. Nous y retrouvons la vocation élitiste des études supérieures qui produit beaucoup de laissés pour compte, le chômage et la précarité des jeunes ainsi que le manque chronique d'information sur les choix d'orientations disponibles dans un monde de plus en plus complexe.

Toutefois, nous avons pu constater une progression depuis 10 ans : la dichotomie entre le monde de l'éducation et monde du travail tend à s'amenuiser, les deux mondes ne s'ignorent plus. En effet, au regard des différents témoignages, plusieurs facteurs y contribuent comme : l'augmentation des salaires des apprentis du BTP, le développement de l'alternance qui donne la possibilité d'avoir des informations pratiques sur le métier et la formation continue qui permet de se réorienter dans un système sclérosé.

BIBLIOGRAPHIE

ARRIGHI J.-J., BROCHIER D., *L'apprentissage au sein de l'Éducation nationale : une filière sortie de la clandestinité*, NEF-Notes Emploi Formation, 2009, n° 40.

ARRIGHI J.-J., NAHAPETIAN N., *L'apprentissage et l'alternance, des voies vers l'emploi*, Alternatives économiques, janvier 2009, hors-série pratique n° 37.

ARRIGHI J.-J., *L'apprentissage : une politique pour lutter contre le chômage des jeunes les moins diplômés*, Actes du colloque "Points de vue sur l'apprentissage" du 28 novembre 2006, *Les dossiers*, novembre 2007, n° 191.

ARRIGHI J.-J. et JOSEPH O. (2005), *L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses*, Bref Céreq, n° 223, octobre, Céreq.

BOISARD P., avril 2007, *Sortir du chômage*, Ed.Mango Document.

CERC, 2008, *Un devoir national, l'insertion des jeunes sans diplômes*, Rapport, n°9, Paris, La Documentation française.

CERC, 2006, *La France en transition : 1993-2005*, Rapport, n° 7, Paris, La Documentation française.

PERREUX M., mai 2009, *Le Guide des Formations en Alternance*, Ed Formation carrières.

SANCHEZ R., 2008, *Le contrat de professionnalisation en 2006 : de plus en plus d'entrées dans le dispositif*, Premières informations, n° 15.2 avril, Dares.

Liens internet

ANI (janvier 2009) *le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels* : http://www.centre-inffo.fr/IMG/pdf_ANI_7_janvier.pdf

N. SARKOZY (03 mars 2009) Discours du Président de la république sur : « *la formation professionnelle* » : www.elysee.fr/download/?mode=press&filename=03.03_RFF_Drome.pdf

N. SARKOZY (24 avril 2009) Discours du Président de la république sur : « *l'emploi des jeunes* » : http://www.elysee.fr/download/?mode=press&filename=Discours_Emploi_des_jeunes_24.04.pdf

N. SARKOZY (29 septembre 2009) Discours du Président de la République sur : « agir pour la jeunesse » :

http://www.elysee.fr/download/?mode=press&filename=090929Agir_pour_la_jeunesse.pdf

Sites internet

www.sante.gouv.fr/drees

www.anfh.asso.fr/index.php

www.ccca-btp.fr/

www.campus.veolia.com/fr/formation/alternance/diplomes/master.htm

<http://www.tropheesperformance.veolia.com/fr/>

<http://www.fondation.veolia.com/fr/fondation/prix-solidarite-etudiante/>

www.cereq.fr/

Auteurs du compte-rendu : JARDIN Florence ; MUSQUIN Mathieu : étudiants en MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à l'Université Paris Ouest Nanterre – La Défense

Directeur de la spécialité Master ATOGE : Patrice SIMOUNET

Coordinateur pour les travaux de Compte rendu : Jacques PEVET, délégué AFREF

Contacts : Jacques PEVET ; Françoise CORFA

Responsables du thème : Emilie DIOP, Déborah GOMEZ, Annaïg ROLIN, David PREVITALI, étudiants ATOGE

Annexe : Plaquette du Master ATOGE

Master 2 ATOGE

Les ressources humaines
au cœur de la stratégie
des organisations



FORMATION MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Depuis 1989, la spécialité professionnelle **ATOGE** - seconde année du Master économie et société de l'université de Paris Ouest - affine la vision stratégique des professionnels des Ressources Humaines. Parce que la fonction RH doit être partie intégrante de la stratégie des organisations, **ATOGE** se situe à la croisée de plusieurs disciplines : économie, sociologie, droit et gestion.

En formation initiale ou continue, **ATOGE** développe la capacité d'analyse dans des situations complexes, grâce à la participation d'intervenants experts des RH et d'universitaires de haut niveau.



Répondre aux attentes de l'entreprise et anticiper les évolutions de la fonction RH.

Les ressources humaines sont, aujourd'hui, confrontées à de nouveaux enjeux. L'internationalisation croissante des économies, la concurrence, les changements organisationnels, la sécurisation des parcours professionnels, la prise en compte des risques psychosociaux... sont autant de nouvelles problématiques qui impactent la fonction. Dans ce contexte, l'entreprise cherche des professionnels au fort potentiel d'adaptation, capables d'analyser rapidement des situations complexes.

Pour répondre à ces attentes, **ATOGE** attire l'attention de ses étudiants sur les nouveaux défis. En développant leur intérêt pour les questions sociales, leur capacité d'analyse et leur sens critique, cette formation les prépare à anticiper et à décoder les mutations pour proposer des solutions pertinentes, innovantes, voire originales.

Privilégier la pluridisciplinarité, la réflexion et la mise en situation.

Le programme d'**ATOGE** est bâti autour de quatre disciplines indispensables à l'exercice des missions de ressources humaines : la GRH, le droit du travail, l'économie et la sociologie des organisations. Inscrites dans un cadre didactique cohérent, elles présentent, non seulement les aspects théoriques, mais également le fruit de réflexions et de recherches actuelles.

En parallèle et en parfaite synergie, d'autres enseignements (ergonomie, organisation et gestion de l'emploi, technique de recrutement...) mettent en perspective les enjeux et les problèmes concrets des entreprises. Organisés sous forme de séminaires ou d'interventions de professionnels, ils ont pour finalité d'amener les étudiants à mieux appréhender les réalités du monde professionnel.

En développant les échanges et le travail collectif au sein « d'ateliers », **ATOGE** participe aussi à la professionnalisation des étudiants. Un objectif renforcé par l'obligation de réaliser un stage d'au moins quatre mois.

Orienter vers un métier aux multiples facettes.

La spécialité **ATOGE** ouvre des perspectives de carrières dans toutes les branches des ressources humaines : direction / stratégie, gestion de l'emploi, des carrières et des compétences, relations sociales, administration du personnel, recrutement, formation, rémunération, systèmes d'information RH, conduite du changement, gestion des ressources humaines internationales, contrôle de gestion social...



RECRUTER PAR LA DIVERSITÉ, S'OUVRIR À D'AUTRES HORIZONS.

Très impliquée dans la constitution de chaque promotion, l'équipe pédagogique d'ATOGE, composée de professionnels et d'universitaires, attend de la part des postulants une réelle capacité intellectuelle à s'interroger, de la curiosité d'esprit, et le goût du travail en équipe.

Un processus d'admission en deux temps- dossier et entretien - permet d'appréhender les spécificités du parcours du candidat, d'évaluer sa sensibilité sociale et de juger ses compétences analytiques et rédactionnelles.

Le recrutement d'ATOGE est volontairement diversifié, au minimum un niveau bac + 4 est requis et la sélection est rigoureuse. Pour les étudiants en formation initiale, une démarche réflexive menée à travers un mémoire et un stage en entreprise constituent un atout. Les stagiaires en formation continue doivent, quant à eux, pouvoir présenter un projet professionnel bien structuré.

Notons qu'au sein de la 1^{ère} année du Master économie et société de l'Université Paris Ouest, les parcours bi-disciplinaires économie et sociologie ou AES préparent parfaitement à la spécialité professionnelle ATOGE.

Les profils atypiques et originaux sont bienvenus dès lors qu'ils se distinguent par une volonté affirmée et réfléchie en relation avec les ressources humaines, c'est aussi ce qui fait la richesse d'ATOGE.



UN PARTENARIAT CONSTRUCTIF AVEC L'AFREF

Le partenariat qu'ATOGE a mis en place avec l'Association Française de Réflexion et d'Echange sur la Formation (AFREF) représente une réelle valeur ajoutée pour les étudiants. Une participation active aux séminaires mensuels et l'organisation d'une journée de conférence leur permet en effet d'évaluer leur propres compétences au regard des attentes de professionnels confirmés. Il s'agit également d'une opportunité sans égal pour débiter la constitution du réseau dont ils auront besoin au cours de leur carrière.



Des professionnels pour les nouveaux défis

ouverture
expertise
évolution

ANALYSE
TRAVAIL
ORGANISATION
PROFESSIONNEL
PLURIDISCIPLINAIRE
GESTION
RESSOURCES
ENTREPRISE
TERRITOIRE
DIVERSITÉ
EMPLOI
acteur
pragmatisme
métier

ATOGE

200, avenue de la République
92001 NANTERRE Cedex
Tél. : 01 40 97 58 44 - master2rh@atoge.fr
www.atoge.fr

université
Paris Ouest
Nanterre La Défense



SPÉCIALITÉ DU MASTER 2 ÉCONOMIE ET SOCIÉTÉ