

GRAND ANGLE

RENCONTRE-DÉBAT JEUNES-DRH DU 22 MARS 2011

« LES JEUNES PRÉPARENT LEUR AVENIR SUR LES CONSEILS DES ENTREPRISES »

Au cours des deux derniers panels de jeunes, les thèmes du savoir être en entreprise et de la préparation à la recherche d'emploi ont été abordés. La restitution des échanges s'est déroulée le 22 mars 2011 au siège de l'entreprise Pernod-Ricard en présence d'enseignants, de représentants d'entreprises et d'une soixantaine de jeunes.

Les rencontres Jeunes-DRH organisées par Jeunesse et Entreprises, avec le soutien de ses experts AJE, apportent aux jeunes une opportunité concrète et intéressante : celle de pouvoir exprimer leurs attentes à des directeurs de ressources humaines membres d'AJE venus pour répondre à leurs questions et leur prodiguer des conseils utiles pour la réussite de leur parcours

« Grâce à l'alternance, j'ai gagné deux ans »

En 2010, Jeunesse et Entreprises a sensibilisé les entreprises, jeunes, parents et enseignants sur la nécessité de développer une meilleure connaissance de l'alternance. En 2011, en poursuivant sa campagne de promotion de l'alternance, AJE est heureuse de constater que les jeunes ont, pour la plupart, parfaitement saisi les enjeux des formations professionnalisantes et sont unanimes pour reconnaître leurs avantages, même s'ils ne manquent pas de faire part des quelques failles du système. « L'alternance est un véritable atout car elle permet de mettre un pied dans l'entreprise. Toutefois, nous rencontrons encore des difficultés dans nos démarches de recherche d'entreprises car celles-ci doivent financer notre formation, ce qui les freine à nous embaucher », explique Maxime, du lycée Le-Rebours.

Maylis, ancienne étudiante de l'ESCE, voulait apprendre plus rapidement, plus facilement et de manière concrète. « Grâce à l'alternance, j'ai deux ans d'expérience professionnelle en plus de mes études. C'est comme si j'avais gagné deux ans », souligne-t-elle.

Les entreprises non plus ne tarissent pas d'éloges au sujet

Pernod-Ricard en chiffres

- Présent dans 70 pays dans le monde
- 14 marques au potentiel de développement international
- Création d'environ 1 500 emplois en 2010
- 18 000 collaborateurs dans le monde dont 2 600 en France
- 45 % des collaborateurs travaillent dans le secteur de la production industrielle
- 33 contrats d'alternance en 2011 et un objectif de 50 contrats d'ici à la fin 2012.



de l'alternance. Gonzalve de Cordoue, directeur des ressources humaines des Aéroports de Paris, déclare « qu'un employeur, conscient qu'un jeune en alternance continue de se former, sera plus compréhensif ». Enfin, Dominique Bonnet, responsable de la coordination emploi-mobilité du groupe Lafarge, précise qu'à travers l'alternance « le diplôme final est une réussite à la fois pour l'école et pour l'entreprise ».

« L'entreprise doit former les jeunes »

L'entreprise Delacommune et Dumont, présidée par Pierre Dumont, président du Club AJE Essonne, était représentée par Isabelle Theraud, directrice des ressources humaines. Selon celle-ci, tout ne se joue pas sur l'expérience.

La passion est aussi un vecteur déterminant pour l'entreprise et la motive pour embaucher des jeunes. Par ailleurs, Isabelle Theraud est revenue sur l'investissement que doivent

fournir les entreprises en matière de formation. « *Il faut apprendre à l'entreprise qu'elle est là pour former les jeunes. Au sein de Delacommune et Dumont nous formons nos maîtres d'apprentissage et gardons presque tous nos apprentis.* »

SAVOIR UTILISER SON RÉSEAU

Le panel de jeunes de février 2011 s'est en partie intéressé à la question des réseaux et à la manière de les utiliser. Souvenez-vous de Rémi, étudiant à Polytech'Paris, qui a fait évoluer ses missions professionnelles grâce à son réseau. « *Après mon stage, j'ai été embauché chez Renault en tant que prestataire. Un an après, ma tutrice de stage de l'époque m'a recontactée pour un poste en apprentissage. Je suis aujourd'hui pilote de projet et sur le point d'obtenir mon diplôme d'ingénieur génie mécanique ainsi qu'un nouvel emploi chez Renault.* »

La relation avec les entreprises est autant la préoccupation des jeunes que des établissements d'enseignement. Isabelle des Bourboux, directrice du Lycée Le-Rebours, réaffirme l'importance de travailler en collaboration avec les professionnels « *pour transmettre du savoir et former les élèves au savoir-être* ». « *Nous avons la responsabilité d'accompagner les jeunes en partenariat avec l'entreprise* », ajoute Claire Legoff, directrice adjointe de Polytech'Paris-UPMC.

« Ce qui compte, c'est le comportement professionnel »

Au cours du panel de jeunes de novembre 2010, les élèves ont partagé leur point de vue sur le savoir-être et le comportement professionnel. L'élément principal ressortant de ces échanges, c'est que le savoir-être est avant tout une question d'enjeux.

En entreprise, les jeunes savent que s'ils veulent avoir une chance d'obtenir un stage ou une formation en alternance et éventuellement rester dans l'entreprise à long terme, le savoir vivre professionnel est l'un des critères de sélection du recruteur. « *Grâce à mes stages, j'ai acquis la maturité nécessaire qui m'a aidé à savoir comment agir et me présenter dans l'entreprise* », témoigne Waël, étudiant en BTS Négociation et relations client (NRC) au CFA Stephenson. Pour Alexandra, en 3^e année de licence comptabilité au Lycée Le-Rebours, « *avant d'entrer en entreprise, on se demande souvent comment bien s'intégrer dans une équipe. Mais c'est aussi grâce à notre propre ressenti que nous savons ce qu'il faut faire ou ne pas faire en entreprise.* »

Conclusion du Président Yvon Gattaz

« *Je m'attendais à trouver des jeunes désemparés. Or vous avez tout compris, il faut avoir une certaine curiosité pour réussir sa vie professionnelle! En vous voyant je suis optimiste car nous vous comprenons de mieux en mieux et vous comprenez de mieux en mieux le milieu de l'entreprise. Félicitations aux jeunes, gardez votre tonus. Nous avons espoir envers les jeunes, ayez de l'espoir envers les recruteurs!* » ■

Entretien avec Stéphane Dehlinger, DRH de la Holding Pernod Ricard

« *Valoriser ses activités et donner du sens à son parcours* »

Quelles sont les atouts essentiels d'un jeune pour entrer sur le marché du travail ?

En tant que recruteur, nous sommes à la recherche d'une attitude, d'une volonté d'apprendre. Je conseille aux jeunes de profiter de chaque opportunité d'apprentissage que l'entreprise leur apporte et de démontrer de quoi ils sont capables. Ils doivent aussi apprendre au-delà de la mission qui leur est assignée car la vie en entreprise réserve bien des surprises. Entre la description de poste qui leur est vendue et la réalité des missions, on est souvent amené à déborder de ce cadre d'origine. Par ailleurs, le diplôme ne fait pas tout et les entreprises attachent de l'importance aux qualités personnelles des jeunes, à leur relationnel, à leur compréhension des règles et à leur efficacité dans le travail.

Comment peuvent-ils optimiser leur parcours et valoriser leurs expériences ?

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises expériences, il y a une somme d'expériences qui façonne la personnalité de chacun. Il faut pouvoir donner du crédit et du lien à son parcours et le restituer oralement pour un entretien. Cela demande de l'entraînement, il ne faut donc pas hésiter à pratiquer et répéter ce type de rendez-vous. Il ne s'agit pas de tenir un rôle qui n'est pas le sien pendant un rendez-vous mais d'avoir un discours fluide sur la description de son parcours. Je suis également très à l'écoute des réalisations des jeunes que ces derniers trouvent parfois mineures. Au contraire, il est important de pouvoir valoriser ses activités extrascolaires – vie associative, sports, etc. – car elles ont du sens, surtout pour un jeune de 18 ou 20 ans qui ne peut bien évidemment pas avoir le CV d'un candidat ayant déjà quatre ou cinq ans d'expérience.

Pensez-vous que la mentalité des jeunes aujourd'hui ait changé ?

Oui et je les trouve beaucoup plus sûrs d'eux que la génération précédente. Leur niveau d'assurance et de confiance en eux lors d'entretiens d'embauche est un élément de confort pour nous, recruteurs, car nous les imaginons beaucoup plus facilement en situation d'animer une réunion, de tenir un dossier, de suivre un projet. Les jeunes sont aussi en général bien renseignés et bien préparés à ce type de rendez-vous, notamment grâce à Internet et aux nouvelles technologies.

Dans votre secteur d'activité, quels sont les métiers porteurs d'emploi pour les années à venir ?

Aujourd'hui, nous développons dans nos structures une typologie de métiers nouveaux : les digital manager. Ce sont des professionnels de la visibilité des marques sur les réseaux sociaux et internet. Ce poste nécessite d'avoir des compétences marketing adaptées à une nouvelle typologie de supports. Nos clients utilisent de plus en plus leur téléphone mobile pour s'informer sur Internet. C'est pourquoi nous devons adapter nos outils de communication face à l'évolution des modes de vie.