



**Diversité + Université = Chômage?**  
Freins et perspectives pour accéder au marché de l'emploi

CELSA, le mardi 29 mars 2011



# Diversité + Université = Chômage?

Freins et perspectives pour accéder au marché de l'emploi

## CONTEXTE

Chaque année, l'AFIP prend de nouvelles initiatives pour faire avancer le débat et explorer de nouvelles solutions. Depuis 2004, elle organise un colloque annuel sur de grands sujets émergents en matière de lutte contre les discriminations et d'insertion professionnelle.

Le thème de cette année aborde la réflexion sous l'angle de la responsabilité partagée des entreprises et des universités dans l'accès à l'emploi des diplômés issus de la diversité.

Si on considère que plus de 60% des candidats de l'AFIP ont un diplôme universitaire, et que ces derniers connaissent un taux de chômage quatre fois plus élevé que la moyenne nationale, Diversité et Université constituent-elles un double frein pour l'emploi ? Pourquoi les entreprises peinent-elles encore à recruter à tous les niveaux de responsabilités des formations universitaires ? Comment pourrait-on accompagner les universités à réviser leurs pratiques pour s'adapter aux besoins des entreprises ? Les entreprises ne devraient-elles pas s'ouvrir à d'autres compétences ? Quelle est la position des étudiants ? Quelles sont les solutions innovantes pour ensemble relever le défi de l'insertion professionnelle des jeunes et plus particulièrement de ceux issus de la diversité ?

L'AFIP de constater que les difficultés se font plus sensibles pour les diplômés issus de l'université. C'est ainsi qu'en plus de porter la réflexion au débat, elle a jugé nécessaire d'apporter un éclairage sur la question en commandant une enquête sur les discriminations à l'embauche entre diplômés des universités et des (grandes) écoles issus de la diversité.

**L'association renforce son engagement et pour l'occasion signe la Charte de la Diversité.**

# PROGRAMME

**Modérateur** : Olivier THEOPHILE - Directeur d'études  
Entreprise&Personnel

8h30 **Accueil - Forum Presse**

9h30 Introduction  
**Véronique RICHARD - Directeur du CELSA**

9h35 Présentation de l'AFIP - **Eric DOGO - Président**

**9H40 - 11H00** **TABLE RONDE 1**  
**Diplômés issus de la diversité et de l'université: double handicap ?**

**Animateur** : **Pascale COLISSON** - Présidente de l'association des femmes journalistes

**Alain GAVAND - PDG Alain Gavand Consultants**

Quel est le taux de placement des candidats issus de la diversité et de formation universitaire ?

**Julie COUDRY** - Fondatrice et directrice générale de LA MANU, agence qui fabrique le lien entre les étudiants des universités et les entreprises.

Le lobbying associatif auprès des universités et des entreprises

**Pierre BAGOT** - Chargé de mission relations Entreprises - Université UPMC

Comment créer des passerelles pérennes avec les entreprises ?

**Camille GALAP** - Président de l'Université du Havre

Les formations universitaires sont-elles adaptées aux besoins des entreprises ?

**Sylviane BALUSTRE D'ERNEVILLE** - Direction des Relations Ecoles et du Recrutement France - L'OREAL

L'entreprise est-elle prête à s'ouvrir à toutes les formations universitaires et à tous les niveaux de compétences ?

# PROGRAMME

## 11H15 - 12H30      TABLE RONDE 2 Universités et Entreprises : même combat ?

**Animateur : Pascale COLISSON** - Présidente de l'association des femmes journalistes

**Fabrice LACOMBE**, Président France Michael Page International  
Tous les diplômes universitaires ont-ils la même valeur sur le marché de l'emploi ?

**Amélie BRUDER**, Membre du Collectif Génération Précaire  
L'accès à l'emploi des juniors dans l'entreprise.

**Jean Louis CARVES** - Responsable diversité Groupe IBM  
La professionnalisation des diplômés universitaires à travers les stages et l'apprentissage

**Ludovic GUILCHER** - Responsable du réseau des anciens diplômés HEC  
L'université doit elle s'inspirer de la démarche professionnalisante des grandes écoles pour répondre aux besoins de l'entreprise ?

**Jean-Maurice PIKA** - Docteur en traitement de signal - Institut INHNI  
Quand l'entreprise et l'université s'associent pour favoriser l'employabilité des collaborateurs

# PROGRAMME

## POUR CONCLURE

**12h40** - **Jean Claude TCHICAYA** - Consultant - Chercheur praticien

Diversité et université : déconstruire les stéréotypes et les représentations pour faciliter l'accès à l'emploi

**12h45** - **Alain DOLIUM** - Président co-fondateur du « Do Tank Echelle Humaine »

Université et performance - Comment l'université plus que les grandes écoles peut favoriser l'insertion en masse sur le marché de l'emploi qualifié des profils issus de la diversité ?

**12h50** - **Carole DA SILVA**, Fondatrice et Directrice de L'AFIP  
Les propositions de l'AFIP

**13h00** - **Kag SANOUSSI**, *Secrétaire Générale de la charte de la diversité*

*Quels engagements des universités en faveur de la promotion de la diversité*

*Signature de la charte de la diversité par l'AFIP*

**13h15** - **François HISLER**, Adjoint au Délégué à l'Information et à l'Orientation auprès du Premier Ministre

**TABLE RONDE N°1**

**DIPLOMES**

**ISSUS DE LA DIVERSITE ET DE L'UNIVERSITE :**

**DOUBLE HANDICAP ?**







**Alain GAVAND**  
PDG Alain Gavand Consultants

**Question : quel est le taux de placement des candidats issus de la diversité et de la formation universitaire ?**

En ce qui concerne le premier point, les entreprises les plus exemplaires sont les entreprises internationales et celles ayant engagé un processus de diversité, en particulier en s'inscrivant dans la démarche du label diversité

Certains secteurs, comme l'informatique, qui, par ailleurs, n'est pas du tout favorable aux seniors, se sont ouvert aux profils multiculturels, sans forcément avoir mis en place de politique de diversité. Ces secteurs agissent souvent par nécessité, du fait de la tension du marché sur certains métiers.

Quant au regard que les entreprises portent sur les profils universitaires, il est en train de changer. Une avancée due en grande partie à la professionnalisation des masters depuis 10 ans. Cette ouverture est flagrante dans les secteurs de gestion, du droit et de RH. Et de manière plus générale, toutes les filières de professionnalisation, y compris dans les matières scientifiques ou techniques, comme l'automatisation, l'informatique. Nous assistons à une vraie valorisation des métiers due également aux efforts des universités pour mettre en place des stages obligatoires de longue durée dès la licence ou le master 1.

Les masters ont acquis des lettres de noblesse, du fait de cette sélection et des stages. Le problème se concentre aujourd'hui sur le devenir de ceux qui ne vont pas jusqu'au master II. Si l'étudiant ne finalise pas la formation, le taux d'échec est important. Il reste cependant à l'université, par rapport aux grandes écoles, à travailler sur le savoir-être : présentation, méthodologie, travail par projet.



## **Julie COUDRY**

Fondatrice et directrice générale de La Manu, agence qui fabrique le lien entre les étudiants des universités et les entreprises.

### **Question : quel peut-être l'impact d'un lobbying associatif auprès des universités et des entreprises ?**

Cela fait des années que l'on constate l'échec des politiques pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, basées sur une démarche de réparation plutôt que sur l'anticipation. Il est beaucoup plus efficace d'agir en amont, en proposant aux étudiants d'être les acteurs de leur avenir, et cela pendant leur formation. Pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants de l'université auprès des entreprises qui, bien souvent, méconnaissent filières et diplômes, La Manu met en place depuis deux ans des actions concrètes pendant le cursus universitaire. Cette démarche repose sur deux constatations.

D'une part, si les entreprises ont noué depuis longtemps des relations fortes avec les grandes écoles, il n'en est pas de même avec les universités, excepté les plus prestigieuses, du fait de la méconnaissance des recruteurs des différents diplômes et filières. En même temps, face au retournement démographique, le vivier des grandes écoles s'avère insuffisant pour fournir aux entreprises les bataillons de diplômés dont elles ont besoin. D'autre part, elles ont de plus en plus conscience que la diversification des profils est un atout pour rester innovantes et compétitives.

La Manu initie plusieurs actions qui se déroulent toujours au moment de la formation. En premier lieu, des étudiants volontaires organisent des rencontres avec des entreprises qu'ils sollicitent, afin qu'elles puissent appréhender les compétences professionnelles qui se cachent derrière un intitulé de diplôme. Le fait que ces étudiants effectuent eux-mêmes cette démarche agit positivement sur les préjugés de recruteurs, souvent dans l'idée d'une distance théorique entre l'université et l'entreprise.

D'autre part, ces rencontres leur permettent d'obtenir des garanties sur de réelles compétences opérationnelles associées à un diplôme.

En deux ans, environ quarante rencontres ont ainsi été organisées, rassemblant entre 35 et 650 étudiants et 380 intervenants professionnels issus d'une quinzaine d'entreprises ou de réseaux d'entreprises tels que le CJD (Centre des jeunes dirigeants), l'ANDRH (Association nationale des DRH ou 100 000 entrepreneurs).

Autre action : le concours de Manu marketing des diplômes. En se basant sur une méthodologie très précise, les étudiants identifient toutes les compétences liées à leur diplôme dans cinq grands domaines, créent un outil marketing intégrant ce référentiel et le présentent devant un jury de recruteurs. Une approche qui leur permet de valoriser leurs compétences et de se positionner en tant que ressources vis-à-vis des entreprises. Au cours de la dernière édition de ce concours, quelque 40 diplômes ont été ainsi passés au scanner. Enfin, des rencontres sont organisées entre étudiants et diplômés entrés sur le marché du travail, afin de favoriser le partage d'expérience et l'accès au marché caché.

Aujourd'hui, les actions initiées par La Manu se concentrent sur les villes de Paris, Lyon et Bordeaux et concernent une vingtaine d'universités et un réseau de 650 étudiants porteurs de projets. Sur le site web de l'association, de nombreux étudiants d'autres universités expriment leur volonté de s'inscrire dans la démarche. Des antennes viennent de voir le jour à Clermont-Ferrand et Evry et La Manu compte bien essaimer progressivement sur tout le territoire.



**Pierre BAGOT**

Chargé de mission relations Entreprises  
Université UPMC

**Question : comment créer des passerelles pérennes avec les entreprises ?**

Nous devons reformuler les attentes des entreprises pour leur faire comprendre que créativité = diversité et qu'elles peuvent s'appuyer sur des collaborateurs doté d'une solide formation scientifique, en particulier en ces temps de rupture technologique.

Comment reformuler ces attentes au sein de l'établissement pour que les étudiants ne deviennent pas de futurs chômeurs ? En alliant un projet d'études et un projet professionnel. Une motivation par perspective qui va de pair avec une meilleure connaissance des petites et grandes entreprises.

Pour l'université, il s'agit de se doter d'atouts pour valoriser les compétences. L'UPMC s'appuie sur le réseau d'anciens pour créer des conférences métiers à partir de la licence sur des thèmes variés: métiers, formation, perspectives, conseils. Les entreprises interviennent au cours de ces conférences pour exprimer leurs besoins.

D'autre part, l'UPMC a mis en place des conseils de perfectionnement sur les contenus pédagogiques rassemblant représentant d'entreprise, enseignants et jeunes diplômés. Un organe de pilotage travaille sur les résultats de l'insertion, avec un partage de la vision métier et des besoins des entreprises. Ce travail de réflexion conduit à faire émerger des suggestions pour faire évoluer les programmes. Aujourd'hui, plus de 50% de nos stages ont lieu en entreprise.



**Camille GALAP**  
Président de l'Université du Havre

**Question : les formations universitaires sont-elles adaptées aux besoins des entreprises ?**

La mission première de l'université est de former des citoyens, en intégrant plusieurs volets :

- Le savoir académique (savoir nécessaire pour la structuration de la pensée et l'acquisition de la culture générale).
- Le savoir-faire lié à des compétences professionnelles.
- Le savoir-être, en confiant à des étudiants des projets avec une entreprise, une association ou une institution, mission qui sera évaluée dans son cursus. L'étudiant doit ainsi construire son projet, chercher des subventions, développer des compétences managériales, par exemple, en organisant un festival).

Ce travail par projet, suivi d'un stage obligatoire, a été mis en place dans quasiment tous les masters et licences professionnelles.

La loi LMD a imposé aux universités de transcrire toutes les formations dans un référentiel national des compétences professionnelles. Pour les étudiants, ce référentiel permet de mieux valoriser les compétences liées à un diplôme. Pour les entreprises, il apporte une meilleure visibilité des compétences liées à la formation universitaire. Et pour les salariés qui souhaitent reprendre des études ou valider leurs acquis de l'expérience, il offre également une meilleure visibilité.

L'université du Havre a mis en place des conseils de perfectionnement comprenant des acteurs socio-économiques, qui ont un regard sur la formation et évoquent les compétences dont ils ont besoin.

Deux fois par an, l'université ajuste au mieux les formations sans toucher à l'intitulé du diplôme.

Je pense qu'aujourd'hui, nous devons travailler notre communication avec les acteurs locaux de l'entreprise. Dans des grosses sociétés, les recrutements sont souvent gérés au niveau national. Un responsable de la logistique de Renault de la région va chercher dans son vivier d'écoles spécialisées sans voir que nous proposons une formation « ingénieur en logistique ».



**Sylviane BALUSTRE-D'ERNEVILLE**  
Direction des Relations Ecoles et du  
Recrutement France - L'OREAL

**Question : L'entreprise est-elle prête à s'ouvrir à toutes les formations universitaires et à tous les niveaux de compétences ?**

Chez L'Oréal, la structure du groupe impose une palette de métiers très riches : recherche, industrie, tertiaire (commerce/marketing). Ce qui donne la possibilité d'ouvrir le recrutement sur des formations très diverses.

En ce qui concerne les métiers de la recherche, notre source traditionnelle reste l'université. Pour les métiers de commerce et du marketing, nous cherchons à favoriser l'ouverture. Mais la vraie question est : comment trouver les bonnes compétences dans la masse de candidatures issues de l'université ? Nous recevons 100 000 candidatures en France par an.

Il y a cinq ans, nous avons commencé à travailler avec des associations comme l'AFIP, IMS-Entreprendre pour la cité, afin qu'elles nous proposent des profils diversifiés, tant par les origines que par les filières. Nous avons créé des opérations symboliques avec d'autres entreprises pour attirer des jeunes aux profils différents : le Forum Emploi et Diversité a ainsi rassemblé 200 jeunes, la plupart issus de l'université. Après un premier contact sur le Forum, ils ont suivi le même processus de recrutement que les autres candidats issus de sourcing différents. Le taux de transformation en emploi a été de 12%.

Deuxième piste : le rapprochement direct avec les universités, en proposant par exemple des stages aux étudiants de la Sorbonne.

Avec d'autres entreprises (Danone, Auchan), nous avons mis en place des liens avec différentes universités pour favoriser la mutuelle connaissance des métiers avec des étudiants en sciences humaines, et leur proposer suivis, stages ou remplacements d'été. Nous participons d'ailleurs à l'opération Phénix, qui incite les entreprises à recruter des profils littéraires.

Enfin, nous sensibilisons nos managers à la diversité et à l'atypisme. Un chef de produit marketing doit savoir raconter des histoires, les rédiger : pourquoi ne pas choisir un profil de formation en histoire ou en sociologie ?

### **Quelques chiffres :**

L'alternance en 2009 : 4%, de bac+2 à bac+5

### **Indicateurs : profils universitaires**

Stagiaires en recherche : 20%

Stagiaires en marketing : 8%

En industrie : de 8% (2006) à 2% (2009).

70% des collaborateurs sont d'anciens stagiaires.

L'indicateur annuel par prénom (pour les origines) mis en place depuis quatre ans nous a conduits à intensifier la diversification de nos recrutements. Résultat : à compétences égales, pas de différences, ou alors en légère faveur pour les noms d'origine étrangère. Mais un recrutement plus orienté école de commerce que universités.



**TABLE RONDE N°2**  
**UNIVERSITES ET ENTREPRISES :**  
**MEME COMBAT?**



**Fabrice LACOMBE**  
Président France Michael Page International

**Question : tous les diplômés universitaires ont-ils la même valeur sur le marché de l'emploi ?**

Michael Page France prend en charge de 6000 à 8000 recrutements bac +5 par an, ce qui lui donne une vision générale quant aux tendances par secteur, métiers et entreprises.

Mon sentiment général est celui d'une plus grande ouverture des entreprises à un sourcing plus large que celui de certaines écoles. Aujourd'hui, les recruteurs s'ouvrent plus facilement aux profils universitaires. On va dans le bon sens.

La raison tient en grande partie au travail réalisé sur les diplômés et sur leur qualité, relayé par le développement de l'alternance et de l'apprentissage, qui a contribué à rapprocher les entreprises et les universités. Les universités ont également beaucoup travaillé sur les débouchés dans les filières avec la mise en place de comités d'orientation qui prennent en compte l'employabilité liée aux cursus.

La démarche universitaire doit suivre le même chemin que pour tout autre type de discrimination : vertu d'exemple, force de conviction, excellent niveau de compétences. On constate un plus grand nombre d'étudiants d'origine étrangère à l'université du fait du coût de certaines écoles.

Reste le problème culturel lié aux profils atypiques : le fait de recruter dans d'autres filières (histoire, sciences humaines) à l'instar de l'opération Phoenix, est rare.

Je suis convaincu que la recherche des talents va passer de plus en plus par l'université. Le nombre de bacheliers augmente, ainsi que le nombre de jeunes en études supérieures. Or la sélection dans les grandes écoles incite les étudiants à se tourner vers l'université. Mais demeure un écueil de taille : le marché du travail. Le nombre de postes de cadres en entreprise n'évolue pas.

#### Quelques chiffres

Michael Page compte 450 consultants sur 650 salariés, est en contact avec une trentaine d'universités et 1 directeur général sur 4 est issu de la Sorbonne.



### Ludovic GUILCHER

Responsable du réseau de l'association des diplômés HEC, Directeur-adjoint du cabinet, Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'Etat

**Question : l'université doit-elle s'inspirer de la démarche professionnalisante des grandes écoles pour répondre aux besoins de l'entreprise ?**

J'estime que les grandes écoles n'ont pas de leçons à donner : leur mode de recrutement est différent ; leur mode de fonctionnement est différent.

La sélection dans les grandes écoles est très forte à l'entrée, ce qui préformate les candidats, alors que l'université a pour vocation d'accueillir le plus largement possible. Les étudiants des écoles font des stages qui leur permettent d'être connectés au monde de l'entreprise. Les grandes écoles placent 95% d'entre eux dans les entreprises.

La grande force d'une école, c'est d'être tournée vers le client : c'est un partenariat gagnant. Elle forme les étudiants aux attentes des entreprises et construit ses programmes de formation en fonction de leurs besoins. Elle s'adapte complètement à l'entreprise, sans prendre le recul nécessaire pour faire ses humanités.

Alors que l'université se considère plutôt comme sujet dans la cité, sans interaction avec le monde qui attend ses étudiants par la suite.

C'est l'extrême de chaque côté : Il n'y a pas UN bon modèle. Celui de la grande école se concentre sur le client pour s'adapter à la demande. Ce qui est logique quand on considère que la moitié de ses effectifs part dans la banque et la finance. La force de l'université, c'est encore d'imposer son modèle.

Qui doit copier qui? Je pense que le processus d'accompagnement de l'élève mis en place par les grandes écoles permet une meilleure insertion. Il est assez facilement duplicable. Car il est important, à côté d'une formation théorique, d'accompagner les étudiants pour accéder à l'emploi. Et le réseau d'anciens constitue une vraie force. Certaines universités sont en train de d'appliquer ces modèles.



**Jean-Maurice PIKA**

Docteur en traitement de signal - Institut INHNI

**Question : comment l'entreprise et l'université peuvent s'associer pour favoriser l'employabilité des collaborateurs ?**

L'employabilité passe par l'articulation entre les universités et les entreprises. Or, ces deux entités ont l'habitude de traiter les problèmes de manière différenciée. Il est pourtant nécessaire de collaborer pour développer des savoirs transversaux : connaissance + compétences, afin d'accéder à l'emploi. Au-delà de l'enseignement des connaissances, ces savoirs transversaux sont également fondamentaux pour aborder le changement, permettre à l'étudiant d'évoluer et de s'adapter, afin de lui permettre de conserver son emploi.

Une des voies possibles est l'apprentissage universitaire sous forme de projet professionnel au sein de groupe de travail rassemblant représentants d'entreprise et de l'université, pour penser, conceptualiser, développer. Nous avons mis en place un projet commun sur deux ans, en interaction avec des entreprises, et qui s'achève par une soutenance. Ce projet, correspondant aux besoins de l'entreprise, permet à l'étudiant d'acquérir la méthodologie et la culture de l'entreprise afin qu'il puisse s'y adapter plus facilement. Il rassemble un référent université et un référent entreprise en contact permanent, afin qu'à l'issue de son projet, l'étudiant ait acquis les deux cultures : la connaissance générale renforcée par la spécialisation et la culture de l'entreprise.

La nature systémique du monde qui nous entoure ne nous est plus inconnue.

La fugacité des temps de transitions, ainsi que la nature aléatoire des mutations de notre société rendent obsolètes nos modèles de conception, d'analyse et de résolution de problèmes sociétaux basés sur la méthode analytique héritée de Descartes. Les systèmes économique et universitaire n'échappent pas à la règle. Dans ces conditions, comment aborder le problème de l'employabilité des diplômés de l'université qui est : « la capacité de développer, à partir d'un socle de formation, des compétences toujours synchrones aux exigences du marché » quand on sait que l'entreprise et le système universitaire sont asynchrones.

### **APPROCHE SYSTEMIQUE DE L'APPRENTISSAGE UNIVERSITAIRE**

La vision globale de l'approche systémique permet d'articuler des savoirs propres des systèmes universitaire et économique, favorisant ainsi l'émergence d'un socle de formation de base, organisé autour de trois connaissances :

- Les connaissances fondamentales
- Les connaissances spécifiques
- Les connaissances transversales dont l'acquisition donne une grande capacité d'adaptation donc une grande employabilité.

La synergie de ces trois pôles de connaissance autour d'un projet suivi, évalué et validé au bout de deux ans par les deux parties, est un véritable contrat qui donne accès aux compétences et à l'expérience souvent exigés par le monde de l'entreprise, augmentant ainsi les chances d'intégration qui se situe autour de 90% pour notre Institut dans le cas des BAC + 5.



**Amélie BRUDER**  
Collectif Génération Précaire

## Le point de vue des étudiants - l'accès à l'emploi des juniors dans l'entreprise

L'implication des universités dans le combat pour l'insertion de ses étudiants a fait son chemin avec l'entrée en vigueur de la loi LRU. Avant l'entrée en vigueur de cette loi, on pouvait entendre les propos suivants « trouver du travail à nos étudiants ? Pourquoi faire ? Nous sommes pas ici pour ça ». Depuis, les choses ont évoluées si l'on en croit les témoignages précédents. Par ailleurs, la formation universitaire est une très bonne formation qui permet à chaque étudiant d'avoir le bagage nécessaire pour son entrée dans la vie active sur des postes qualifiés. Toutefois, on constate qu'en France, une préférence est souvent exprimée par des employeurs en faveur des élèves issus d'école de commerce ou plus généralement de grandes écoles. Fondamentalement, les différences entre ces écoles et les universités sont les suivantes : Les grandes écoles bénéficient d'un important service dédié à l'insertion professionnelle de ses élèves, tant pour la recherche de stages que pour celle d'un emploi, d'importantes relations avec les entreprises sont en effet nouées. Par ailleurs, les réseaux créés entre étudiants sont particulièrement conséquents et utiles à l'insertion professionnelle. Enfin, les élèves issus d'écoles de commerce peuvent bénéficier d'une année dite « de césure » à l'occasion de laquelle les élèves peuvent faire une année de stage. Les employeurs en sont friands puisque plus qu'un diplôme, ils recherchent aujourd'hui l'expérience. Cependant, il convient d'être conscient du fait que tous les étudiants ne peuvent tous profiter de césure. En effet, être rémunéré sous forme de stage ne peut être à la portée de toutes les bourses.



En réalité, on le voit bien, le problème n'est pas un problème de formation mais plutôt un problème d'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail. En effet, il y a bien eu massification des études mais pas de démocratisation ni de création d'emplois suffisante pour accueillir les jeunes diplômés sur le marché du travail. Mais surtout, les postes d'emplois juniors existants se voient aujourd'hui de plus en plus remplacés par des stages, a fortiori lorsque les temps sont difficiles. Dès lors, les étudiants se trouvant dans l'obligation d'effectuer un stage de fin d'étude éprouvent de grandes difficultés à trouver leurs stages alors que le nombre de stages a pourtant augmenté (en effet, on recensait 800 000 stagiaires en 2006, contre 1 200 000 en 2008 et plus de 1 500 000 après 2009 tandis que le nombre d'emplois des jeunes est allé en diminuant). Ceci s'explique par le fait que de nombreux stages sont proposés aux jeunes diplômés alors que ces derniers sont à la recherche d'un emploi. En effet, ces derniers apparaissent beaucoup plus expérimentés et productifs que le véritable stagiaire.

Cette situation est rendue possible en raison de l'imperfection du décret n° 2010-956 du 2 août 2010 relatif aux stages en entreprise<sup>1</sup> qui autorise toujours les entreprises, grâce à son imperfection, à proposer un stage aux jeunes diplômés au lieu de les recruter. Autrement, il est toujours possible de procéder à des inscriptions fictives dans les écoles ou universités pour se procurer une convention de stage permettant aux jeunes diplômés de se voir proposer un stage par les entreprises, ce qui est beaucoup moins coûteux qu'un emploi.

En conséquence, il apparaît clair que, pour favoriser l'insertion professionnelle de ses étudiants, les universités doivent se montrer beaucoup plus vigilantes à l'occasion de leurs inscriptions et de la délivrance des conventions de stage. En effet il faut redonner sa véritable place au stage, à savoir que celui-ci doit être proposé dans le cadre d'une véritable formation, pour valider un diplôme.

---

<sup>1</sup> <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/actualite-presse,42/breves,409/decret-no-2010-956-du-25-aout-2010,12226.html>

En effet, le but du stage est d'apporter une formation en échange de laquelle le stagiaire est peu rémunéré. En revanche, il ne convient en aucun cas d'accepter l'actuelle dérive qui consiste à utiliser les jeunes diplômés comme de la main d'œuvre bon marché, d'utiliser le stagiaire comme employé sans lui accorder le statut d'employé correspondant.

Les établissements de formation doivent donc fournir un effort de vigilance mais dans l'absolu un véritable encadrement des stages et une interdiction des stages hors cursus apparaît nécessaire face aux dérives actuelles.

Du reste, d'autres défis seront peut-être à relever au sein de notre pays pour pouvoir favoriser l'accès à l'emploi des jeunes diplômés. A savoir, l'évolution des mentalités. En effet et comparativement aux pays anglo-saxons, un jeune ayant fait des études de philosophie ne peut prétendre à travailler en banque. Une sorte de fatalité, enferme le jeune diplômé dans une catégorie correspondant à celle dans laquelle il a effectué ses études, ce qui apparaît comme un véritable non sens. En effet, le propre des études est de permettre d'avoir un bagage suffisant pour pouvoir travailler et s'adapter aux évolutions réclamées par le monde du travail. Un effort est donc également à faire du côté des entreprises qui doivent en avoir davantage conscience. En effet, nombre de talents ont été contraints de fuir à l'étranger face à une telle fermeture d'esprit, ce qui n'a pas favorisé les innovations et donc la création de nouveaux emplois à forte valeur ajoutée au sein de notre pays. Celle-ci a profité aux pays voisins.

De plus, peut-être y a-t-il aujourd'hui trop de jeunes diplômés ? En effet, contrairement aux autres pays, la France a créé une concurrence artificielle entre les universités et les écoles de commerce (ou plus généralement les grandes écoles), concurrence qui profite à ces dernières alors que les universités n'ont pas à rougir du solide enseignement qu'elles ont dispensés à leurs étudiants. Si les formations apparaissent différentes dans les écoles et les universités, la hiérarchie instaurée entre les établissements n'apparaît pas pertinente.

D'ailleurs, loin d'être concurrentes, les formations peuvent être complémentaires dans certains domaines. Dès lors, pourquoi ne pas envisager un rapprochement à terme de ces établissements ?

Quelques soient les solutions adoptées, il convient en tous cas de réagir très vite car le dédain des diplômés accompagné de la demande d'une pratique professionnelle avérée par les employeurs conduit à un véritable gâchis de compétences et de talents alors que le jeune diplômé, doté d'une importante capacité d'adaptation peut apprendre son métier beaucoup plus vite et être à même d'innover pour une bonne part. Cette innovation devient aujourd'hui plus que nécessaire car face à la concurrence internationale, nombre de métiers à forte valeur ajoutée sont aujourd'hui délocalisables dans les pays à bas coûts. Il convient donc d'innover très rapidement pour que la France puisse garder sa place dans la compétition mondiale et puisse toujours assurer un bon niveau de rémunération. En conséquence, il est de plus en plus important de faire leur place aux jeunes diplômés issus de la diversité. En effet, il n'y a pas de sésame, diplômés de grandes écoles ou d'universités, tous doivent pouvoir être appréciés à leur juste valeur car c'est de la diversité des profils que naîtra l'innovation et l'avenir florissant de notre pays.

## L'AFIP SIGNE LA CHARTE DE LA DIVERSITE



© AFIP 2011 - CELSA, le mardi 29 mars 2011,  
Signature de la Charte de la diversité.