

L'insertion professionnelle sous l'angle des entreprises

Mardi 20 mars 2012

- compte rendu -



Ouverture du Séminaire

Sylvie de FRESNOYE

Amue

Bonjour à tous. Je vous souhaite la bienvenue à cette journée consacrée à l'insertion professionnelle vue sous l'angle des entreprises. Plusieurs universités vous présenteront des initiatives menées en partenariat avec des entreprises. Ces initiatives fonctionnent et peuvent être mutualisées.

Gilles ROUSSEL

Président

Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Merci à l'AMUE de m'avoir invité à ouvrir cette conférence. Avant de devenir président de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée, j'ai été vice-président chargé de l'enseignement et de la professionnalisation. La question de l'insertion professionnelle des étudiants est d'ailleurs un sujet qui m'intéresse depuis le début de ma carrière. N'étant pas forcément le mieux placé pour aborder cette question « sous l'angle des entreprises », je l'aborderai plutôt sous l'angle des universités, en cherchant à comprendre quel est le point de vue des établissements sur les souhaits des entreprises.

L'insertion professionnelle fait partie de la mission de l'ensemble des universités. C'est pour elles une préoccupation ancienne, bien antérieure à la LRU. A Marne-la-Vallée par exemple, nous avons fait le choix de piloter ensemble les enseignements et la professionnalisation, de ne pas séparer les savoirs professionnels et les savoirs académiques. Dans toutes les universités françaises, la LRU a donné lieu à la création de Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle, les fameux BAIP, qui sont chargés de structurer les différentes actions d'aide à l'insertion professionnelle de la licence au doctorat. En effet, l'insertion professionnelle doit être préparée dès l'entrée à l'université.

L'insertion professionnelle sous l'angle des universités se traduit par des rencontres avec des conseillers professionnels, des ateliers, de l'accompagnement, des plates-formes d'emplois et de stages, des partenariats avec des entités telles que l'APEC ou des associations, etc. Il manque cependant dans cette approche un lien direct entre les étudiants et les entreprises leur permettant de mieux comprendre les codes du monde du travail. Il est donc indispensable que l'université développe dans la durée des liens avec le monde socio-économique et professionnel.

Nous observons actuellement deux catégories d'initiatives. La première catégorie a pour objectif de faire entrer l'entreprise et l'entrepreneuriat dans les formations. C'est par exemple le cas du dispositif Univ'Innov', dont l'objet est de faire entrer des projets d'innovation dans les cursus. C'est également le cas des initiatives de mini-entreprises. Celle développée à Marne-la-Vallée a pour caractéristique de s'adresser à des étudiants en lettres. Il est en effet intéressant de se poser la question de la dimension entrepreneuriale dans des cursus qui ne sont pas directement professionnalisants. Nous avons de plus fait le choix de proposer cette mini-entreprise tôt dans le cursus, dès la licence. Cette initiative permet de valoriser des compétences acquises de façon académique en les appliquant dans le milieu de l'entreprise. Elle redonne ensuite un sens aux étudiants qui se lancent dans une formation littéraire en leur montrant qu'ils disposent de compétences applicables en entreprise.



La seconde catégorie d'initiatives relève plutôt de la relation durable avec l'entreprise, à travers le parrainage de formations, le « stage dating » ou l'échange de réflexions. L'association Atout jeunes par exemple, qui regroupe cinq universités et trois groupes (Danone, Auchan, L'Oréal) est un lieu de réflexion et de concertation. Elle a le mérite de s'intéresser à différentes problématiques de la licence (orientation) au master (journées « vis ma vie », entretiens avec des professionnels, stages). Cette initiative permet de faire connaître aux étudiants les métiers, les méthodes, le vocabulaire des entreprises, etc. A Marne-la-Vallée, nous avons plutôt ciblé les formations les moins facilement insérables.

Il est essentiel que des initiatives de ce type impliquent directement les responsables de formation. En effet, la décision de la direction ne suffit pas. Pour que l'initiative fonctionne, un relais au plus près des étudiants est nécessaire. Il est également indispensable que le partenariat s'inscrive dans la durée. Dans le cas d'Atout jeunes, nous avons fait le choix d'un engagement pluriannuel de trois ans. Pour que l'engagement de chacun des partenaires soit réel, il faut enfin qu'un investissement financier et humain soit consenti. C'est la raison pour laquelle les universités et les groupes financent un groupe de coordination d'Atout jeunes.

L'objectif final de cette action est d'améliorer l'accès rapide et durable à l'emploi des étudiants. Je précise néanmoins que la mission de l'université n'est pas seulement l'insertion professionnelle. Elle doit savoir garder un équilibre entre ses différentes missions et notamment continuer à délivrer des connaissances académiques. L'entreprise doit de son côté aider à évaluer et valoriser les compétences des étudiants.

Toutes ces passerelles permettent aux étudiants d'acquérir des connaissances et des repères sur les attentes des entreprises. La formation délivrée dans ce cadre ne doit cependant pas uniquement avoir un but utilitaire. Elle doit être plus générique et permettre aux étudiants d'évoluer dans leur futur métier. La formation délivrée à l'université se caractérise en effet par son ouverture, par une originalité dans l'approche des métiers et par l'importance de la relation avec la recherche.

Il est en tout cas certain que les relations entre les universités et les entreprises doivent être renforcées. Ce sont deux mondes complexes pour lesquels il n'est pas facile d'apprendre les codes réciproques. Ils doivent donc travailler ensemble pour arriver à créer des codes communs. Différentes initiatives allant dans ce sens vous seront présentées.

Parallèlement à ces initiatives novatrices, l'insertion professionnelle à l'université passe principalement par les stages, la formation alternée ou la mise en situation. A Marne-la-Vallée, nous avons choisi de mettre l'accent sur l'apprentissage. Au-delà de la dimension d'amélioration des conditions de vie et de formation, travailler sur l'apprentissage nous a obligés à réfléchir en amont à la manière de répondre aux besoins des entreprises en menant une réflexion avec celles-ci et en impliquant les responsables de formation. L'apprentissage concerne d'ailleurs aussi des cursus académiques tels que les lettres ou les STAPS. Ces formations évoluent puisque nous les adaptons aux attentes des entreprises qui accueillent des apprentis.

Plus globalement, environ 50 % des étudiants de Marne-la-Vallée passent par une entreprise chaque année. Nous développons enfin la formation continue. Nous ne considérons pas cette dernière comme une solution pour augmenter les moyens financiers de l'université, mais comme un vecteur pour conduire une réflexion sur le rôle de l'université. En effet, elle permet le retour à l'université de professionnels qui donnent des éléments de comparaison et aident les cursus à évoluer.



Echanges avec la salle

Saad BOUHSINA, vice-président chargé de l'insertion professionnelle, Université du Littoral Côte d'Opale

Menez-vous une politique particulière sur l'alternance pour avoir autant d'apprentis ?

Gilles ROUSSEL

Nous nous sommes très tôt impliqués dans l'apprentissage classique. Nous travaillons avec trois ou quatre CFA et nous sommes présents dans les instances de décision de ces centres afin de mettre en place une politique commune. Lorsque nous nous sommes aperçus que nous ne pouvions plus augmenter le nombre d'apprentis en économie-gestion par exemple, nous avons essayé d'ouvrir l'apprentissage à des formations de sciences humaines. Aujourd'hui, seuls quelques étudiants de lettres, STAPS ou histoire sont concernés mais c'est une démarche très intéressante.



Atout jeunes, un partenariat innovant

Anne BONNEFOY

Ex-Responsable des relations université-entreprises

Université Jean Monnet - Saint-Etienne

Bonjour à tous. J'ai très récemment pris des fonctions au Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. J'ai auparavant travaillé sur le rapprochement entre l'université et les entreprises à l'université de Saint-Etienne en tant que responsable des relations université-entreprises. Et c'est donc à ce titre que je vais apporter mon témoignage. Notre réflexion nous a conduits à constater qu'un partenariat université-entreprises sur un territoire est très important mais qu'il est tout aussi essentiel de bien en déterminer les contours. En effet, si l'on n'est pas vigilant, on peut oublier que les savoirs académiques permettent d'apporter des compétences aux entreprises. L'objectif des partenariats est bien d'insérer les étudiants mais aussi de renouveler les cadres et les perspectives de recherche et développement des entreprises.

Les entreprises se tournent aujourd'hui vers l'université pour renouveler leurs effectifs mais elles méconnaissent les profils de nos étudiants. A cet égard, un guide des compétences licence est désormais disponible. Il permet de faire le lien entre les savoirs académiques et les compétences issues de ces savoirs. Compétences qui se révèlent en situation professionnelle.

C'est une véritable révolution qui s'opère puisque les entreprises comprennent peu à peu qu'il est possible de donner des missions valorisantes pour les étudiants issus des filières sciences humaines et sociales ou arts lettres et langues et apportant une vraie plus value pour les entreprises. Le partenariat avec les entreprises permet de développer une connaissance et un respect mutuels indispensables à la réussite de la collaboration.

Grâce à ce travail sur les compétences, les stages et emplois proposés par les entreprises sont en adéquation avec les profils des étudiants. C'est aussi l'occasion pour les universités de s'ancrer sur leur territoire et pour les étudiants de voir s'ouvrir des perspectives professionnelles différentes. Pour réussir une telle démarche, l'adhésion politique du président de l'université est indispensable. L'implication des enseignants-chercheurs est tout aussi importante. Néanmoins, il n'est pas toujours facile d'impliquer les enseignants des filières académiques et généralistes. Nous avons dû faire face à ce même frein aussi bien dans la mise en place de partenariats efficaces avec les entreprises, que pour la construction du guide de compétences

Mais une fois les freins enlevés, les enseignants assurent un relais entre les étudiants et les entreprises. Leur rôle est aussi de valoriser leur filière auprès des entreprises car ils connaissent les difficultés d'insertion rencontrées par leurs étudiants. Les acteurs du monde socio-économique acquièrent de leur côté une connaissance de l'université et diversifient les profils qu'ils embauchent. Le travail sur les compétences doit aujourd'hui être élaboré en partenariat avec les branches professionnelles (c'est dorénavant indiqué dans les conventions). Le développement de partenariat avec les entreprises a débouché sur les expérimentations type Phenix et Atout jeunes. Lorsque nous avons commencé à réfléchir à des projets de rapprochement de l'Université avec le monde des entreprises, nous avons souhaité travailler sur les profils les plus éloignés du monde des entreprises, difficilement insérables tout en respectant les savoirs académiques des étudiants concernés.

C'est l'idée fondatrice de ce projet Atout jeunes.



Samuel DOUETTE

Coordinateur du projet Atout jeunes

Je suis coordinateur d'Atout jeunes depuis début 2011. Au bout d'un an d'expérimentation, ses promoteurs ont ressenti le besoin d'externaliser un rôle de coordination. En effet, dans un projet qui fait se rencontrer deux mondes, il est intéressant d'apporter un regard extérieur.

Le projet Atout jeunes existe depuis deux ans sur le papier. Ses statuts n'ont cependant été signés qu'en décembre 2011 par les groupes L'Oréal, Danone et Auchan et par les universités de Saint-Etienne, Marne-la-Vallée, Créteil, Cergy-Pontoise et Paris XIII Villetaneuse. Ces acteurs étaient des partenaires historiques du projet Phoenix et avaient donc déjà travaillé sur l'approche compétences. Ils ont cependant fait le constat qu'il était possible d'aller plus loin que Phoenix en termes de dynamique et de volume d'étudiants.

Le projet Atout jeunes est destiné aux étudiants de licence 3, master 1 et master 2 de l'ensemble des filières. Ses statuts officiels ont été signés le 14 décembre 2011 par des personnes morales. Ils prévoient une gouvernance partagée et paritaire des dix membres fondateurs de l'association. La mission d'Atout jeunes est de créer des ponts, d'innover et d'expérimenter au bénéfice des étudiants de lettres et de sciences humaines et sociales en particulier sur cette première année, et sur toutes les autres ensuite. De nouvelles initiatives vont donc voir le jour sur d'autres filières.

De même, Atout jeunes a vocation à rassembler tout type de secteur d'activité. Certains secteurs sont plus naturellement en appétence pour les profils universitaires et d'autres plus éloignés, Atout jeunes s'ouvrira donc aussi bien à la banque, aux assurances, qu'à l'édition, aux médias ou au web. La société Cap Gemini vient d'ailleurs de rejoindre le projet. Des discussions sont aussi en cours avec Henkel, Air France, la SNCF ou Eurodisney.

Les approches sont cependant nécessairement différentes suivant les entreprises. Danone, qui recrute 200 personnes par an, et Eurodisney, qui signe 9 000 contrats chaque année, ne peuvent pas avoir le même positionnement vis-à-vis des universités. Aussi, nous avons décidé de ne pas nous donner d'objectifs chiffrés d'emplois mais de travailler sur l'employabilité des étudiants et leur capacité à s'intégrer dans une organisation. La diversité des métiers, des secteurs d'activités et des modes d'organisation des partenaires est donc essentielle.

En licence 3, nous nous concentrons sur la dynamique d'orientation, la capacité à effectuer les bons choix au bon moment, l'enthousiasme et la curiosité. En master 1, nous entrons dans une phase de professionnalisation qui consiste à ouvrir les étudiants sur la diversité des secteurs d'activité. Le master 2 enfin est le temps de l'insertion. Au fil de ces étapes, nous devons lutter contre les très fortes barrières d'autocensure que les étudiants se fixent. En effet, ils ne se posent pas d'eux-mêmes la question d'une carrière dans les grandes entreprises. Par exemple, nous cherchons actuellement à recruter un stagiaire au profil assez polyvalent sur le projet Atout jeunes. Nous n'avons reçu aucune candidature à ce jour parmi les universités partenaires.

Nous devons ensuite faire évoluer le point de vue des entreprises sur les universités en leur montrant que les connaissances académiques peuvent se transformer en compétences. Les entreprises présentes autour de la table sont dynamiques et offrent une diversité de postes très large. Elles doivent donc changer de regard sur le profil des étudiants des universités. Près de 70 % des embauches se font après un stage. La clé de la réussite est bien le recrutement sur un profil de compétences : l'enthousiasme, la curiosité, la capacité de rédaction, l'esprit de synthèse, la capacité de penser différemment sont autant de qualités de vos étudiants. J'ai en tête l'exemple d'une étudiante en histoire et philosophie qui, malgré ses lacunes en informatique, a su s'intégrer dans l'équipe de conception de parfums de L'Oréal par sa capacité à bousculer ses collègues dans leurs modes de travail.



Anne BONNEFOY

La difficulté est de convaincre les recruteurs opérationnels. Les DRH doivent faire accepter les profils qui ne sont pas naturellement des profils qu'ils ont l'habitude de recruter. Ce n'est pas toujours facile.

Samuel DOUETTE

Le niveau de résistance est élevé aussi bien du côté des entreprises que des universités. Lorsque nous réunissons les BAIP et les directions du recrutement des entreprises, nous sommes en présence des « minorités convaincues ». Une fois l'étape de recrutement passée, la difficulté est d'intégrer les jeunes auprès des managers opérationnels.

En termes de pilotage, Atout jeunes est une association loi 1901 qui compte dix membres fondateurs (cinq entreprises et cinq universités) et qui est actuellement présidée par Muriel Pénicaud, DGRH de Danone. Tous les partenaires sont engagés pour une durée de trois ans. Dans un proche avenir, nous souhaitons augmenter le nombre des entreprises à huit ou dix. Les seules conditions d'accès sont la bonne volonté, l'engagement et l'implication. Les entreprises ne nous rejoignent donc pas seulement pour répondre à un besoin opérationnel. Une contribution financière est d'ailleurs demandée aux universités et aux entreprises. C'est la meilleure manière d'assurer la qualité du travail fourni et un retour sur investissement.

Atout Jeunes met des outils à disposition de l'ensemble des niveaux de diplôme et des filières, en se concentrant sur les cursus LLSHS sur cette première année. Nous proposons ces outils sans être trop intrusifs, en prenant le temps de respecter les rythmes et les cultures. Certains enseignants-chercheurs sont moteurs dans le projet. Un comité de pilotage se met en place progressivement dans chaque université pour que les professeurs puissent suivre le dispositif.

Comme je le disais, les actions en licence 3 consistent surtout à orienter et à donner des informations. En master 1, nous allons plus loin dans l'accompagnement en proposant du coaching et des présentations des métiers. En master 2, nous préparons les étudiants au recrutement. Même dans le cas où la vocation de ces étudiants reste de devenir professeur ou de travailler dans une institution internationale, le contact avec les entreprises reste toujours un plus en terme d'ouverture au monde.

Une quinzaine d'outils sont mis à disposition des universités et des entreprises (découverte de secteurs d'activités, journées « vis ma vie », visites d'entreprises, master class, études de cas etc.). Nous piochons dans cette boîte à outils en fonction des besoins, des disponibilités, des motivations des étudiants et des entreprises. Nous co-construisons les programmes pour nous ajuster au mieux au public universitaire.

Dans un souci de lisibilité, nous essayons de formaliser un plan d'action type pour chaque université. Nous déclenchons ensuite les actions au fur et à mesure des besoins. Notre objectif est néanmoins de mieux les anticiper.

Anne BONNEFOY

Je repense à une rencontre entre des étudiantes de LLCE espagnol et des représentants de Danone et L'Oréal. Ces étudiantes se destinaient au CAPES mais elles réfléchissaient à un autre parcours en cas d'échec. Lorsque les étudiantes ont expliqué qu'elles avaient l'habitude d'expliquer et de synthétiser des textes en espagnol, la représentante de L'Oréal a réagi en indiquant qu'elle pouvait justement avoir besoin de personnes capables d'étudier un discours autour du parfum. Cette personne avait bien compris le sens du projet Atout jeunes. Il est très profitable à des étudiants en manque de confiance de trouver des passerelles entre les deux univers.



Echanges avec la salle

Nathalie DRACH-TEMAM, directrice du service insertion professionnelle et relations entreprises, UPMC

Vous avez largement évoqué la nécessaire implication et la résistance des enseignants-chercheurs. Quels processus utilisez-vous pour les convaincre ?

Anne BONNEFOY

Nous nous appuyons sur les enseignants qui ont déjà travaillé sur l'approche compétences. Ce sont généralement de bons porte-parole auprès de leurs collègues.

Philippe BIZEUL, directeur SCUIO-IP, coordinateur d'insertion, université Paris XII-UPEC

A Créteil, la doyenne de la faculté de lettres a convoqué les professeurs et les étudiants à une présentation du dispositif. Nous procédons par « contamination » puisque les personnes qui y ont assisté en parlent autour d'eux. C'est néanmoins un travail de longue haleine. Nous savions au démarrage qu'il nous faudrait au moins trois ans pour construire un dispositif correct. Nous avons cependant la chance que la doyenne de la faculté croie au projet et fasse confiance aux équipes du BAIP.

Anne BONNEFOY

Nous ne pouvons pas impliquer tous les enseignants en même temps. Nous nous adressons d'abord à ceux qui ont par exemple une culture socioprofessionnelle ou anglo-saxonne et qui appréhendent moins l'univers de l'entreprise. Nous nous appuyons sur ce petit noyau de convaincus pour peu à peu essayer.

Patrick NIVOLLE, responsable du BAIP, Université Paris-Est Marne-la-Vallée

En effectuant le tour des composantes, nous n'avons pas rencontré de résistance. Les enseignants sont en effet soucieux de l'insertion de leurs étudiants au-delà des débouchés classiques. L'important est de répondre aux questions des enseignants qui ne savent pas comment intégrer les outils proposés dans leur cursus. Nous avons débuté ce travail d'ingénierie.

Samuel DOUETTE

Je ne crois pas qu'il faille convaincre les enseignants. Il faut plutôt leur donner envie et faire la preuve par l'exemple que la démarche est productive. C'est la meilleure manière d'obtenir un effet boule de neige. Nous avons par exemple organisé une rencontre entre des professeurs et les équipes RH de Danone et L'Oréal pour mettre en lumière les résonances possibles des compétences spécifiques des jeunes de LLSHS dans les métiers de l'entreprise.

Alexandra VOL, Responsable bureau alternance et reprise d'études, Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis

Quel est le montant des contributions des partenaires du projet ? Quelles sont les structures relais au sein de l'université ?

Samuel DOUETTE

La contribution des universités s'élève à 5 000 euros. Elle est généralement prise en charge par le conseil d'UFR ou le BAIP. La contribution des entreprises, prise en charge par la Direction des ressources humaines, s'élève à 15 000 euros. L'association ayant vocation à être pérenne, une équipe d'accompagnement se met en place. Ses interlocuteurs naturels sont les BAIP et les vice-



présidents chargés de l'insertion professionnelle. La mise en place des comités de pilotage dans les universités est en cours.

Les entreprises ayant la culture du chiffre, elles nous demandent combien de personnes doivent être impliquées (nombre d'interventions, de jours/homme etc.). Nous pourrions réaliser un premier bilan qualitatif et quantitatif à la fin de l'année mais au-delà des chiffres, les entreprises doivent avoir la conviction avant de se lancer qu'un tel dispositif est profitable à tous.

Aujourd'hui, les entreprises et les universités sont en capacité de répondre au volume d'action demandé. Lorsque nous atteindrons un rythme de croisière, les entreprises devront s'investir au-delà de nos interlocuteurs habituels de la DRH.

Alexandra VOL

Quel a été votre parcours professionnel ?

Samuel DOUETTE

Ma société de conseil participe au déploiement de projets complexes et innovants de ce type. En termes de parcours, je suis diplômé d'une école de commerce mais j'ai aussi fait de l'ethnologie, de la philosophie et de la psychologie à l'université. J'ai ensuite travaillé dans le domaine patronal, dans des cabinets ministériels et dans le secteur associatif. Ce parcours me permet de collaborer avec diverses parties prenantes.

Yasmina CHAOUCHI, Responsable BAIP au SCUIO-IP, Université Perpignan Via Domitia

Quels sont les effectifs concernés par le dispositif ? Vous adressez-vous à tous les étudiants de licence 3 et master 1 de sociologie par exemple ? Par ailleurs, quel est le support pédagogique des actions ? Sont-elles intégrées dans les maquettes ?

Samuel DOUETTE

Nous nous adressons potentiellement à 6 000 étudiants. La participation est néanmoins laissée à la libre initiative de chaque professeur. S'agissant du support, nous constatons que lorsque les actions ne sont pas intégrées dans les maquettes, le niveau de participation est assez variable, ce qui ne sert ni les intérêts de l'université, ni ceux des entreprises. L'intégration du dispositif dans les maquettes lui donnerait du poids, de la visibilité et de la stabilité.



« Comme en entreprise » en L1

Marie-Christine COMBES

Directrice générale des services adjointe, enseignements, professionnalisation et vie étudiante

Université Paris-Est Marne-la-Vallée

La démarche de mini-entreprise mise en œuvre par notre université consiste à proposer aux étudiants de s'initier au monde professionnel en se plaçant dans une situation concrète de création d'entreprise. C'est donc un dispositif centré sur l'action.

La mini-entreprise n'est pas réservée aux étudiants d'économie-gestion. Lorsque nous avons sollicité les enseignants de la filière lettres, nous avons rencontré un grand enthousiasme. C'est d'ailleurs un groupe d'étudiantes en lettres qui s'est lancé dans l'aventure. Ce type d'expérience existe aussi en collège et lycée mais nous sommes la première université à l'avoir tentée. La création de la mini-entreprise a été réalisée sous le parrainage de l'association *Entreprendre pour apprendre*. Les étudiantes sont encadrées par un membre de l'association et par un enseignant.

La mini-entreprise consiste en une démarche complète de création et de fonctionnement d'une entreprise sur un an. Les étudiants trouvent une idée de départ (un produit ou un service à commercialiser), un financement (des actions sont vendues à 3 ou 5 euros) et structurent leur entreprise : service commercialisation, service production, direction financière etc.

Si la mini-entreprise n'a pas de statut officiel d'entreprise et reste sous la responsabilité de l'association d'un point de vue bancaire, elle fonctionne comme une véritable entreprise. Les étudiants réalisent une étude de marché, s'organisent pour la production (fabrication directe ou sous-traitance), la commercialisation (identification de diffuseurs, de lieux de vente) et finalement clôturent leur entreprise à la fin de l'année.

Cette démarche demande un fort investissement de la part des enseignants et des étudiants. L'université la propose pour la troisième année consécutive. En 2009-2010, les étudiantes ont réalisé un guide des études de lettres qui a été acheté par le Conseil général de Seine-et-Marne. En 2010-2011, un second groupe a élaboré un jeu pédagogique pour travailler sur les compétences en français destiné aux élèves de primaire et du collège. Ce jeu a été sponsorisé par une librairie éditrice de matériel pédagogique.

Cécile HUSSHERR

Maître de conférences en littérature comparée, responsable de la mini-entreprise des étudiantes de lettres

Université Paris-Est Marne-la-Vallée

En tant que maître de conférences en littérature comparée, je suis à la fois éloignée du monde du travail et proche de la professionnalisation car les étudiants se lancent dans les études avec un projet professionnel. Depuis quelques années, j'observe une diversification des attentes des étudiants. Une démarche telle que la mini-entreprise fait avancer les étudiants dans leur projet professionnel et offre un bénéfice pédagogique indéniable : en six mois, nous voyons les étudiants se métamorphoser.

Depuis trois ans, nous proposons le projet aux étudiants en décembre pour un démarrage en janvier et une clôture en juin. Les étudiantes volontaires – seules les filles ont jusqu'ici adhéré au projet – mènent le projet de front avec leurs études mais elles peuvent compter sur le soutien des enseignants.



Au cours du projet, elles améliorent leur confiance en soi, leurs présentations orales, leur capacité à s'adapter à différents interlocuteurs, à travailler en groupe et à faire circuler l'information.

C'est un vrai plaisir de voir se révéler des talents différents. Si aucune étudiante concernée n'a repassé les examens en septembre, ce ne sont pas forcément les meilleures étudiantes qui adhèrent au projet. La réussite des trois mini-entreprises successivement mises en place démontre que, pour les littéraires, le transfert de compétences est facile.

L'équipe de 2009-2010 a d'ailleurs obtenu le titre de vice-championne au Championnat national des mini-entreprises. Celle de 2010-2011 a obtenu le prix du management RH à ce même championnat et le coup de cœur du jury au Championnat départemental.

Morgane PIROU, Etudiante en lettres, Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Nous sommes six étudiantes en lettres à avoir créé la mini-entreprise Synopsis. Je suis chargée de la communication. Mélanie et Emilie sont chargées de la création, Juliette de la direction technique, Amal des finances. Clémence, enfin, est notre PDG et est chargée de la commercialisation.

En fin d'année, l'une de nos enseignantes a proposé le projet à la classe. Lors d'une seconde réunion, notre tuteur de l'association Entreprendre pour apprendre nous a motivées et nous a montré l'intérêt de découvrir le monde de l'entreprise et d'accroître nos compétences.

Le choix de notre entreprise est né de notre passion commune pour le cinéma et du constat qu'il existait peu de supports d'orientation autres que des plaquettes sur les métiers à destination des lycéens. Constatant également le succès des vidéos humoristiques sur les réseaux sociaux, nous avons décidé de réaliser des vidéos pour présenter la filière lettres modernes. Nous essayons de mettre au point des vidéos sincères et drôles sur notre filière en présentant ses débouchés (enseignement, journalisme, métiers des bibliothèques, entreprises etc.) et en contrecarrant les préjugés. Notre objectif est de promouvoir une filière intéressante qui peut compter sur une équipe enseignante positive et très à l'écoute et un cadre de travail qui favorise la proximité.

Cette expérience de mini-entreprise nous demande beaucoup de travail mais elle passionnante. Nous avons la chance d'apprendre à utiliser les outils informatiques dans un but constructif.

Mélanie DURIEZ, Etudiante en lettres, Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Avec Emilie, nous sommes chargées d'élaborer les story-boards des vidéos.

Juliette ANDRIEU, Etudiante en lettres, Université Paris-Est Marne-la-Vallée

En tant que directrice technique, mon rôle est de trouver le matériel et de monter les vidéos.

Amal NIFA, Etudiante en lettres, Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Je suis chargée de réaliser le business plan et le budget prévisionnel. Même si je suis au départ très littéraire, j'ai décidé de me lancer sur la partie financière car c'est une expérience positive.

Echanges avec la salle

Nathalie DRACH-TEMAM, directrice du service insertion professionnelle et relations entreprises, UPMC

Comment avez-vous réparti les rôles et comment avez-vous débuté le projet ?



Morgane PIROU

La répartition des rôles s'est faite une fois le projet ébauché. Lors d'une réunion, notre tuteur nous a interrogées sur nos centres d'intérêt. Comme nous aimons toutes la littérature et le cinéma, nous avons eu l'idée de réaliser des vidéos. Nous pensions au départ traiter les sciences humaines en général. Nous nous sommes ensuite recentrées sur une présentation de la filière lettres modernes et de ses débouchés.

Nathalie DRACH-TEMAM

Avez-vous réalisé une étude de marché ?

Amal NIFA

La concurrence est limitée et le secteur peu développé. Faute de références, nous avons abordé la question par nos propres moyens.

Morgane PIROU

La répartition des tâches s'est effectuée par affinités. Notre PDG s'est imposée d'elle-même par sa facilité à s'exprimer à l'oral. J'ai de mon côté pris en charge la communication parce que, dès le départ, j'avais répondu aux e-mails.

Juliette ANDRIEU

J'ai pris en charge le montage des vidéos car j'avais suivi l'option cinéma au lycée.

Un participant

Avez-vous reçu une formation spécifique ?

Amal NIFA

Non, nous nous débrouillons avec nos contacts. Nous sommes toutefois aidées par notre tuteur.

Morgane PIROU

Nous pouvons aussi compter sur l'aide du BAIP.

Marie-Christine COMBES

L'association « Entreprendre pour apprendre » a bien réfléchi au processus pédagogique : au lieu d'apprendre pour entreprendre, les étudiantes vont entreprendre pour apprendre. D'où le nom de l'association qui les aide. Par ailleurs, elles ne sont pas autodidactes, elles sont aidées par le BAIP en la personne de Patrick Nivolle, par l'association « Entreprendre pour apprendre » et par leur parrain, patron de sa propre entreprise. Ce dispositif complète utilement le tutorat assuré par l'enseignant.

Un participant

Qui seront vos clients ?

Morgane PIROU

Nos clients sont l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée et les lycées (proviseurs, enseignants). Les destinataires finaux des vidéos sont les lycéens et les étudiants.

Un participant

Qui est le détenteur de la propriété intellectuelle des vidéos ?



Marie-Christine COMBES

Juridiquement, les vidéos appartiennent à l'université. Le guide édité par le premier groupe a rencontré beaucoup de succès. La mini-entreprise a d'ailleurs perduré sous forme d'association. La commercialisation du jeu de la promotion 2010-2011 avait également bien commencé mais elle s'est arrêtée, faute de support. Une étudiante envisage cependant de poursuivre le projet.

Un participant

La mini-entreprise ne pourrait-elle pas se pérenniser sous forme de junior entreprise ?

Marie-Christine COMBES

L'université Paris-Est Marne-la-Vallée dispose d'une junior entreprise dans le domaine de l'urbanisme. Celle-ci propose des prestations professionnelles à des clients extérieurs grâce à l'investissement de l'ensemble de la filière urbanisme. Juridiquement, la junior entreprise est une association d'étudiants qui bénéficie d'un label. Elle s'inscrit dans un processus pluriannuel et mène des projets en lien direct avec la formation délivrée. Une mini-entreprise pourrait éventuellement évoluer vers une junior entreprise mais son objet de départ n'a pas forcément de lien avec les enseignements. J'avoue ne pas avoir encore réfléchi à la question de la pérennisation des réalisations issues des mini entreprises.



Le parrainage des formations

Marc GIMONET

Vice-président chargé de l'insertion professionnelle

Université Rennes 2

Le dispositif de parrainage de formation est né dans notre université suite à la signature d'une convention cadre avec le MEDEF il y a quatre ou cinq ans. Tous les ans, cette convention donne lieu à des actions concrètes qui rendent service aux étudiants grâce aux échanges très réguliers entre le MEDEF et un groupe de travail de l'université.

L'idée des parrainages est née du souci de se connaître mutuellement. Elle permet aux entreprises d'accueillir des étudiants mais contribue aussi à la fluidité des relations entre le monde socio-économique et l'équipe enseignante. L'organisation d'une rencontre préalable entre le parrain et l'équipe enseignante permet au chef d'entreprise d'appréhender la réalité des formations LSHS et d'identifier les compétences de haut niveau des étudiants.

L'université ne donne aucune exclusivité au MEDEF mais elle a tout intérêt à tirer parti du partenariat en place. Dans un premier temps, les parrainages ont porté sur les formations les plus proches du monde de l'entreprise. Ils seront ensuite étendus à celles qui en sont le plus éloignées, comme les lettres classiques. Il n'existe d'ailleurs pas forcément de corrélation entre le cursus et l'activité de l'entreprise. Le parrainage permet simplement aux deux univers d'apprendre à se connaître. Les enseignants nous disent néanmoins qu'ils n'ont pas attendu cette initiative pour se rapprocher des entreprises.

Laetitia THEBAULT

Responsable de la plate-forme d'insertion professionnelle Convergences

Université Rennes 2

Lorsque nous entrons en relation avec les parrains potentiels, nous les invitons à contribuer à la professionnalisation des formations et à venir découvrir des potentiels. Les responsables de formation contribuent eux aussi à la professionnalisation des formations en ouvrant leurs laboratoires de recherche aux entreprises et en faisant découvrir leur métier.

Les modalités possibles du parrainage sont d'une grande souplesse. Le parrainage peut donner lieu à des rencontres parrain/responsable de formation, à des participations à des actions pédagogiques et des projets d'étude, au recrutement de stagiaires ou encore à un travail commun d'innovation. Le responsable de formation doit dans tous les cas être proactif en préparant ses étudiants à la démarche et en contribuant à l'élaboration de projets communs.

Les étapes du parrainage sont décrites dans un guide des modalités du parrainage. Suite à une rencontre entre l'équipe pédagogique et l'entreprise – représentée par son DRH ou son PDG –, une charte d'engagement est signée pour une durée de trois ans. Il a en effet été constaté que le temps d'une année universitaire ne suffisait pas à mettre en œuvre un partenariat efficace. Le responsable de formation et le parrain mettent ensuite en place une organisation opérationnelle avec l'aide de la plate-forme d'insertion professionnelle. Notre rôle est de faciliter les relations et d'assurer un suivi. Le dispositif est enfin évalué par les parties prenantes en fin d'année.

Les actions menées consistent par exemple en des présentations réciproques, des études de cas ou une participation des entreprises à la progression des formations. Une réflexion a ainsi été menée en



lien avec le parrain pour envisager la création d'une formation en alternance dans le cadre d'une formation à la psychologie du travail. Les autres actions mises en place peuvent être des stages, du coaching ou une participation du parrain à un week-end d'intégration ou une remise de diplôme.

Les formations actuellement concernées sont des formations en sport, en audiovisuel et numérique, en psychologie et en géographie/aménagement du territoire. L'université souhaite étendre le dispositif à dix diplômes de médiation du patrimoine, langues, arts et lettres. Nous essayons donc de convaincre les responsables de formation pas encore séduits et d'identifier les entreprises pouvant apporter quelque chose aux étudiants.

En parallèle, nous menons d'autres actions de rapprochement, notamment des rencontres avec les entreprises. Nous avons ainsi organisé un petit-déjeuner sur le thème des compétences émergentes.

Marc GIMONET

Pour mener à bien ces actions de rapprochement, nous travaillons avec nos collègues du service de formation continue. Leur approche, leurs cibles et leurs compétences sont en effet proches des nôtres. Nous nous sommes donc rapprochés d'eux pour mettre en place l'action sur les compétences émergentes. Cette collaboration permet d'économiser de l'énergie et des moyens.

S'agissant du parrainage, le caractère minimaliste de la charte permet de varier les actions d'une formation à une autre et de répondre à des attentes toujours différentes. Dans certains cas, il n'existe pas de relation directe entre les étudiants et le parrain. Ce sont uniquement les enseignants qui travaillent avec ce dernier. Dans d'autres cas, le parrain apporte une compétence spécifique en proposant un module d'enseignement. Parfois encore, le parrain est submergé par ses activités professionnelles et le partenariat tourne court. Nous sommes cependant vigilants sur le *reporting* afin d'éviter ce genre de situation.

Echanges avec la salle

Nathalie DRACH-TEMAM, directrice du service insertion professionnelle et relations entreprises, UPMC

Comment les parrainages s'articulent-ils avec les autres collaborations avec les entreprises ?
Comment le fait de mettre un acteur en avant est-il présenté aux autres entreprises ?

Marc GIMONET

Lors d'une formation, certains enseignants nous ont indiqué qu'ils avaient déjà mis en place des relations avec les entreprises. Néanmoins, pour la plupart d'entre eux, le parrainage vient renforcer le dispositif d'insertion professionnelle. Nous proposons une ingénierie d'accompagnement qui permet justement de mieux structurer les relations avec les partenaires. Le dispositif ne remplace donc pas les relations existantes mais il a l'avantage d'être clairement tourné vers l'insertion professionnelle.

Laetitia THEBAULT

Nous ne constatons d'ailleurs pas de concurrence entre les entreprises.



Marc GIMONET

Le groupe technique du MEDEF est très impliqué dans le dispositif. Cependant, pour couvrir l'ensemble des formations, nous avons besoin d'élargir le réseau des partenaires. A un moment donné, le MEDEF ne disposait pas d'un vivier suffisant d'entreprises. Nous avons fait face à un temps de flottement où l'université était prête mais où le MEDEF ne trouvait pas assez de parrains.

Philippe BIZEUL, Directeur du SCUIO-IP, Université Paris Est Créteil Val-de-Marne

Quels sont les niveaux de diplômes prioritairement concernés ?

Marc GIMONET

Pour être certains que le dispositif fonctionne, nous nous sommes d'abord adressés aux licences et aux masters 2 professionnels. Nous avons ensuite souhaité élargir le dispositif. Le choix des licences et masters professionnels n'est toutefois pas forcément la meilleure entrée. L'expérience de la mini-entreprise des étudiantes de lettres montre que des actions intéressantes peuvent être menées sur les licences généralistes. Il faut en effet éviter de creuser l'écart avec les cursus professionnalisants. A Rennes, l'action menée en licence repose sur l'investissement d'un collègue. Notre rôle est de mettre en œuvre l'ingénierie qui le rassure.

Un participant

Je suis impressionné d'entendre que vous n'avez pas fait face à une levée de boucliers. Nous avons essayé de notre côté de lancer un tel dispositif mais cela s'est révélé difficile car il est délicat à l'université d'afficher un partenariat avec le MEDEF ou telle ou telle entreprise. La démarche est plus facile lorsque l'on fait appel à un partenaire tel que le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise.

Marc GIMONET

Il n'a pas été si simple de faire accepter le dispositif. Afficher un partenariat avec le MEDEF dans une université de lettres et sciences humaines est loin d'être facile. Dans un premier temps, nous avons cherché à faire adhérer des filières au principe.



L'action « Stage Dating », trois années de partenariat

Yasmina CHAOUCHI

Responsable du BAIP

Université de Perpignan Via Domitia

Tout d'abord et très rapidement je tenais à remercier sincèrement l'AMUE pour cette invitation ainsi que mon « partenaire entreprise », Thierry BOYER d'avoir pu se libérer pour venir réaliser à double voix cette intervention.

Nous n'aurons pas la prétention de vous présenter quelque chose de très novateur et qui révolutionnera les pratiques. Nous voulons simplement témoigner d'une action qui fonctionne bien depuis trois ans et vous la faire partager. Cette action est partie du besoin d'une entreprise, puis a été développée par l'université. C'est véritablement une action conjointe basée sur un partenariat fort. Nous vous présenterons successivement des éléments généraux sur le projet, sa genèse, le contenu de l'action vu par les partenaires et par les étudiants, un bilan quantitatif et qualitatif et, enfin, des éléments de conclusion.

Nous aborderons les choses avec une approche de terrain et donc de manière opérationnelle assez pratico-pratique.

En ce qui me concerne pour les présentations, je suis responsable du BAIP à l'université de Perpignan, une université pluridisciplinaire de près de 10 000 étudiants. Le BAIP est une des composantes de la DOSIP au même titre que le BAIO chargé des questions d'orientation et le BAEH chargé des questions de handicap.

Thierry BOYER

Chargé de l'emploi et des carrières, Direction des ressources humaines

Caisse d'Epargne Languedoc-Roussillon

Je suis chargé de l'emploi et des carrières au sein de la DRH de la Caisse d'Epargne Languedoc-Roussillon à Montpellier, qui fait partie du groupe Banque Populaire Caisse d'Epargne. La Caisse d'Epargne Languedoc-Roussillon est une caisse autonome en termes de gestion et de recrutement. Elle compte 1 600 collaborateurs et 200 agences.

A l'origine, le projet de Stage Dating était plutôt une idée de la Caisse d'Epargne. En effet, nous recevons chaque année un grand nombre de demandes de stage. Pour 250 offres, nous recevons 600 à 800 CV. Face à cette volumétrie importante, nous nous sommes interrogés sur la manière d'optimiser et de rendre plus performants les process. Nous nous sommes en particulier aperçus qu'il était difficile de choisir les candidats les plus pertinents et intéressés.

En 2008, j'ai participé au niveau du groupe BPCE à une réunion RH sur des retours d'expérience. J'ai notamment été informé d'une expérience de *speed dating* pour des recrutements en CDI. Les retours sur cette expérience étaient assez moyens mais j'ai eu l'idée de l'adapter sur la problématique des stagiaires. Nous avons donc commencé à en parler en interne RH.

Il faut savoir que la Caisse d'Epargne est présente depuis toujours dans l'accompagnement des stagiaires. Cet accompagnement fait en effet partie de notre philosophie. Notre objectif dans l'action Stage Dating n'est donc pas de rentabiliser l'embauche de stagiaires mais simplement de la rationaliser. Depuis 2006, nous sommes en contact avec l'université de Perpignan lors d'un forum « Rendez-vous étudiants-professionnels » qui se déroule tous les deux ans. Notre problème tenait



dans le fait que, lors des années sans forum, nous avons du mal à recruter les stagiaires qui correspondent à nos besoins.

En 2008, nous avons décidé de mettre en place l'action Stage Dating. Nous avons donc signé des conventions de partenariat avec l'université de Perpignan, y compris une convention sur la thématique du handicap. Nous avons débuté l'action en 2009 en organisant des réunions de travail préparatoires. Nous avons plus précisément commencé à travailler en juin 2009 sur une action qui devait se dérouler à la fin de l'année (en décembre). Il faut savoir que les délais de mise en place sont assez longs donc il faut bien anticiper la préparation de l'action. Nous avons ainsi établi un rétroplanning des actions à mener. Sachant qu'une information devait être donnée aux étudiants mi-novembre, des contacts devaient être pris dès la rentrée de septembre.

Yasmina CHAOUCHI

Des réunions de travail hebdomadaires ont parallèlement été mises en place au BAIP afin de suivre l'action. La première année, nous avons un peu tâtonné. Désormais, les filières connaissent bien l'action ce qui est plus facilitant.

Thierry BOYER

Nous nous sommes notamment interrogés sur la manière de communiquer auprès des étudiants. Nous avons imaginé un *flyer* et une affiche dont le visuel évolue régulièrement et qui intègrent des logos conçus spécialement pour l'action Stage Dating. En 2011, nous avons aussi inséré dans ces supports un flash code.

Yasmina CHAOUCHI

Il n'est pas toujours évident de communiquer efficacement à l'université. La Caisse d'Épargne nous a aidés à éditer des supports qui ont été affichés par le BAIP dans toutes les composantes et dans tous les lieux stratégiques de l'université et des *flyers* qui ont été tractés. Pour l'édition 2011, un *pop up* apparaissait par ailleurs sur la page d'accueil du site Internet de l'université. Nous avons ensuite mis en place des relais avec les enseignants des filières plus particulièrement concernées, au regard des attentes de notre partenaire. Afin de davantage cibler l'information, certains responsables de scolarité ont directement adressé des e-mails à leurs étudiants. En effet, les étudiants ne lisent pas toujours tous les messages émanant des services centraux de l'université.

L'opération Stage Dating est accessible à tous les étudiants de l'université. Ils disposent d'une plateforme d'inscription pour déposer leurs candidatures. Comme explicité auparavant, en fonction des profils de stage recherchés par la Caisse d'Épargne (plutôt stages longs et en responsabilités), nous avons ciblé en priorité dix filières : M1 management, M2 métiers de la banque et de l'assurance, DUT gestion des petites et moyennes organisations, Masters langues et affaires internationales, DU banque et assurance... Pour les étudiants de ces formations, des réunions d'information sont organisées par le BAIP sur une journée où sont présents nos partenaires de la Caisse d'Épargne. La première année, il n'était pas toujours facile de s'adapter aux emplois du temps. Désormais, les enseignants et administratifs nous aident à trouver des solutions.

Thierry BOYER

La première année, nous étions présents pour ces réunions de 10 à 16 heures à l'université avec des temps *off*. Au fil des années, l'impact et le rythme des réunions ont augmenté. Notre rôle est de nous mettre à la disposition de l'université sur des créneaux horaires qui lui conviennent.

Yasmina CHAOUCHI

En amont, nous devons gérer les emplois du temps et la disponibilité des salles. La première année, l'action nous a demandé environ 20 heures de travail avec ma collègue. Elle nous demande



désormais une dizaine d'heures. Chaque réunion d'information dure de 1 heure à 1 heure 30. Nous présentons la DOSIP, le groupe Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon et les attentes de l'entreprise par rapport aux stages avant de ménager un temps de questions réponses. En 2011, nous avons également fait intervenir un ancien étudiant qui est aujourd'hui salarié de la Caisse d'Epargne.

Thierry BOYER

Nous essayons de rédiger des offres de stage claires en utilisant un vocabulaire compréhensible par tous. Ces offres sont mises en ligne sur notre site sur lequel les étudiants peuvent déposer leurs candidatures. Dans la sélection des candidats, nous ne nous limitons pas en termes de profil. Nous recherchons en effet davantage des profils intéressants que des diplômés. Même si nous faisons des réunions d'information spécifiques, nous ne nous limitons pas dans l'ensemble des profils, c'est aussi pour cela que le dépôt des candidatures sur le site de la CELR est ouvert à tous. Nous pouvons par exemple accompagner une personne ayant reçu une formation de comptable vers la vente et le marché des PMI et des PME. Nous ne nous fixons donc pas de limite au départ. Nous examinons chaque candidature (par téléphone) avant de prendre une décision et nous donnons une réponse à tous les candidats. On est vraiment sur une palette large de profils même si 80% des effectifs que l'on va recruter sont plutôt dans des filières directement liées aux métiers de la banque.

Une fois les étudiants sélectionnés *via* le portail Internet, nous prenons rendez-vous avec les jeunes, nous organisons une journée d'ouverture à Perpignan d'une agence bancaire un lundi (normalement fermée). Nous mettons en place des binômes de recrutement CELR (un opérationnel directeur d'agence et un collaborateur RH) qui procèdent à des entretiens de dix minutes, puis qui débriefent chaque entretien pendant cinq minutes. La 1^{ère} année, il y a eu environ 140 demandes sélectionnées *via* le site ce qui sous-entend qu'il a fallu mobiliser 5 binômes de recruteurs qui ont assuré en parallèle sur la journée des entretiens de 9h à 17h.

Ces entretiens sont l'occasion mieux connaître les candidats en vue de la sélection pour le second entretien et d'apporter un éclairage sur le parcours du candidat. Il est toujours positif de se confronter à des professionnels qui peuvent vous éclairer sur votre profil. En effet, cette rencontre est pour de nombreux d'étudiants leur premier entretien de sélection. C'est donc un exercice utile et qui permet à presque tous les candidats d'avoir la possibilité quasi-automatique de passer un entretien.

Après ce premier entretien, les jeunes retenus sont convoqués à un entretien plus classique de 30 à 35 minutes au cours duquel nous revenons sur les missions prévues, les attentes de l'entreprise, les projets et les compétences (savoir-faire et savoir-être) du candidat. Cet entretien est généralement une vraie épreuve pour les étudiants car ils touchent du doigt leurs futurs entretiens d'embauche. Nous essayons ensuite de donner une réponse aux étudiants dans les meilleurs délais. Il s'écoule généralement quatre à cinq semaines entre la journée de Stage Dating et la réponse finale.

Yasmina CHAOUCHI

J'aimerais maintenant envisager ce processus de sélection du point de vue des étudiants. Ces derniers assistent aux réunions d'information puis déposent leur candidature sur un site Internet dédié, où ils peuvent également trouver des fiches métiers pour se préparer au mieux. Après la pré-sélection, ils réalisent ensuite les premiers entretiens où ils sont accueillis par les binômes de recrutement.

A la demande de la Caisse d'Epargne, le BAIP ne prépare pas trop les étudiants au second entretien. L'objectif est de faire en sorte que les jeunes travaillent d'eux-mêmes, qu'ils se présentent tels qu'ils sont sans avoir réalisé de simulations d'entretiens.

Une remarque sur le bilan quantitatif, nous avons constaté cette année une diminution du nombre d'étudiants présents pour cette action compte tenu de la réduction presque de moitié du nombre d'étudiants inscrits à l'Institut d'Administration des Entreprises.



Au niveau qualitatif, nous vous livrons quelques phrases d'étudiants : « *Cela m'aura permis de me tester, de passer au moins un entretien, de me mettre en situation même s'il ne débouche pas forcément sur un stage* » ; « *En plus, la banque ouvre uniquement pour nous, on se sent considérés, on est un peu privilégiés* » ; « *Que l'entreprise vienne à nous pour nous propose des stages c'est une véritable chance, une opportunité à saisir* ».

Thierry BOYER

Nous réalisons beaucoup plus d'entretiens les années précédentes. Néanmoins, le nombre de stagiaires retenus est stable. C'est la preuve que la qualité des candidatures ne tient pas à leur nombre. En 2010 et 2011, nous avons recruté en CDI, CDD ou CDD d'été, huit à douze de nos douze à quinze stagiaires. L'action Stage Dating s'inscrit donc bien dans une perspective d'emplois, dans notre politique de *sourcing*. Nous recherchons au plus tôt nos salariés.

Yasmina CHAOUCHI

Aussi, pour le BAIP, le Stage Dating s'inscrit dans une logique d'accompagnement jusqu'à l'insertion professionnelle, du stage vers l'emploi.

Thierry BOYER

Nous n'aurions pas si bien réussi cette action sans la relation de confiance, de transparence, de proximité et de professionnalisme qui nous unit à l'université. Je salue et remercie l'implication et le travail réalisé par le BAIP qui nous a accompagnés dans ce projet et qui a contribué à sa réussite.

Yasmina CHAOUCHI

Nous sommes aujourd'hui soucieux d'optimiser et de pérenniser cette action. Tout en plaçant les étudiants au cœur de la démarche, nous nous devons de répondre au mieux à la demande de l'entreprise.

Thierry BOYER

Nous avons mis en place une action triplement gagnante : l'université donne du sens au mot insertion et met en valeur le travail du BAIP, l'entreprise assure son *sourcing* et l'étudiant enfin fait un premier pas vers l'entreprise.

Yasmina CHAOUCHI

Nous avons mis en place un questionnaire de satisfaction qui révèle vraiment l'intérêt des étudiants pour cette démarche ce qui nous incite à continuer dans cette voie.

Echanges avec la salle

Un participant

Travaillez-vous aussi avec l'université de Montpellier ?

Thierry BOYER

Tout à fait. Nous menons la même opération avec l'IAE et avec l'ISEM.



Yasmina CHAOUCHI

L'action a été initiée à Perpignan puis dupliquée à Montpellier. Au niveau du groupe BEPC, il y aura certainement encore des reproductions de l'action. Par ailleurs, d'autres entreprises en local ont entendu parler de l'action et aimeraient mettre en place des opérations similaires avec le BAIP.

Thierry BOYER

Nous avons en effet bénéficié d'un très bon relais dans la presse locale.

Un participant

Comment et par qui le dépôt des candidatures est-il géré ?

Thierry BOYER

La page Internet dédiée et la gestion des candidatures sont prises en charge par la Caisse d'Épargne. Cela nous demande un travail important.

Yasmina CHAOUCHI

Un onglet « stages Perpignan » a été créé sur le site du groupe BPCE. Cette prise en charge par la Caisse d'Épargne déleste significativement le BAIP ce qui nous permet de nous concentrer davantage sur la communication en interne. Nous avons mutualisé nos énergies et chacun œuvre à son niveau en fonction de son champ de compétences.

Un participant

Combien de stagiaires recrutez-vous chaque année ?

Thierry BOYER

Nous recrutons entre dix et quinze stagiaires.

Un participant

Ce nombre de recrutements correspond-il au nombre d'offres ? Envisagez-vous d'élargir cette action à d'autres établissements bancaires ?

Thierry BOYER

Oui. Le nombre d'offres est proportionnel à la taille de l'entreprise à l'échelle de Perpignan. Nous plaçons en effet les stagiaires uniquement dans des agences où nous pouvons compter sur des tuteurs compétents. Nous trouvons suffisamment de profils intéressants pour le nombre limité de places que nous proposons.

Concernant les autres banques, notre partenaire Banque Populaire assure son propre recrutement en misant plutôt sur l'alternance. Nous ne sommes donc pas concurrents dans le recrutement de stagiaires. Je ne sais pas comment les autres enseignes fonctionnent, je ne connais pas leurs stratégies de recrutement mais je ne suis pas certain qu'il soit possible d'intégrer des concurrents dans cette action.

Yasmina CHAOUCHI

Nous avons tissé avec la Caisse d'Épargne des liens privilégiés, nous travaillons très bien ensemble. Les autres banques ne nous ont pas particulièrement sollicités, et comme nous l'avons rapidement



abordé il existe tous les 2 ans une autre action d'ampleur pilotée par le BAIP : « le rendez-vous étudiants-professionnels » avec un espace important dédié à nos partenaires du secteur bancaire. La Caisse d'Épargne et plus spécialement Thierry BOYER a été initiateur du projet et dans notre rapport de confiance il nous paraît normal qu'il conserve la primauté de cette action.

Le projet Univ'Innov

Saad BOUHSINA

Vice-président chargé de l'insertion professionnelle

Université du Littoral Côte d'Opale

L'université du Littoral Côte d'Opale est répartie entre quatre sites de formation : Boulogne-sur-Mer, Calais, Saint-Omer et Dunkerque. Elle s'inscrit dans une région dont l'activité économique est riche et spécifique en raison de la présence de ports et de milieux naturels sensibles. C'est une université multidisciplinaire qui intervient dans l'ensemble des domaines de formation hors santé. Elle intègre quinze départements disciplinaires, deux IUT, une école de commerce et une école d'ingénieurs.

L'université fête cette année ses vingt ans. Dès le départ, l'équipe dirigeante a montré sa volonté de participer au développement économique du territoire. Une charte de partenariat tripartite associant l'université, la Chambre de Commerce et d'Industrie Côte d'Opale et le MEDEF Côte d'Opale a donc été signée. Cette charte a pour objectif de favoriser l'augmentation des connaissances et des compétences et d'encourager les initiatives en faveur de l'insertion, du développement économique et de la formation.

Trois axes de travail ont été définis. Le premier consiste à faire progresser le lien prospectif entre l'université et le monde de l'entreprise dans le but d'adapter certaines formations aux besoins de l'économie. De nombreux dispositifs ont été mis en place depuis longtemps dans les universités pour développer les liens avec les entreprises. On nous reproche souvent de ne pas être ouverts à l'entreprise mais de mon point de vue, c'est tout à fait faux.

Le MEDEF et la CCI Côte d'Opale participent à la commission prospective de l'offre de formation de l'ULCO chargée d'examiner les adaptations de son offre de formation et les projets de nouvelles formations au sein des filières générales et plus particulièrement professionnelles de l'université. Une étude commune sera réalisée sur l'opportunité de créer une fondation universitaire sur trois axes prioritaires (Environnement, milieux littoraux et marins, Environnement industriel et énergie et International) afin de financer des chaires et des aides à la mobilité.

Le second axe consiste à développer l'insertion, l'alternance et les dispositifs de professionnalisation afin de préparer au mieux l'insertion des jeunes diplômés dans le monde du travail. Dans cet objectif, nous souhaitons renforcer les dispositifs existants : site web opale-stages.com, Journée Premier Emploi, participation aux salons des métiers, etc. Cependant, nous avons du mal à mobiliser les entreprises. Nous devons aussi gérer la multipolarité de notre université, qui nous oblige à démultiplier les actions.

Nous travaillons par ailleurs dans cet axe sur le développement de la culture entrepreneuriale auprès des étudiants en nous appuyant sur le Centre Entrepreneuriat du Littoral (CEL) et les pépinières et incubateurs d'entreprises existant sur le littoral. Nous travaillons également sur la promotion de l'alternance à l'université auprès des entreprises et des jeunes et enfin sur le développement d'une



offre de formation professionnelle universitaire pour accompagner les entreprises du littoral au développement/redéploiement de leurs activités.

Le troisième axe, enfin, nous conduit à promouvoir les relations et la connaissance réciproque du monde universitaire et de l'entreprise, notamment dans le domaine de la recherche et de la recherche-développement. Un guichet « facilitateur » unique a ainsi été créé afin d'assurer une meilleure interface entre l'université et l'entreprise. Il sera à disposition de toute entreprise et de tout universitaire pour les aiguiller, les guider dans leurs projets et les informer sur l'offre globale de services de l'université.

Une interface recherche et développement est enfin chargée d'aider à la création des projets dans les entreprises, de mettre en place des micro-projets autour du commerce en entreprise et de financer des bourses de thèse.

Tous mes remerciements vont à Jimmy VAN MARCKE de LUMMEN, chargé du pôle innovation, recherche et économie numérique à la CCI Côte d'Opale, et à Thierry Grard, responsable du master Qualité des procédés agroalimentaires et halieutiques, pour être présents aujourd'hui à mes côtés.

Thierry GRARD

Responsable de master

Université du Littoral Côte d'Opale

Bonjour. Je suis enseignant-chercheur, responsable du master Qualité des procédés agroalimentaires et halieutiques. Lors du passage au système LMD, ce master a été ouvert en formation initiale mais aussi en formation continue sous forme de contrats de professionnalisation avec une alternance université/entreprise par demi-semaine. A l'époque, nous avons eu l'idée de mener des projets de recherche et développement sous forme d'études de cas.

En 2008, j'ai assisté à une réunion dans le cadre du plan local de développement économique en présence de la Chambre de Commerce et d'Industrie et d'Oséo. Ces acteurs m'ont alors informé de l'existence d'un dispositif d'aide aux jeunes pour des projets innovants. Ce dispositif correspondant bien à nos attentes, la CCI a identifié des entreprises à la recherche de projets. L'université a de son côté mobilisé des étudiants en formation initiale.

A Boulogne, l'université du Littoral Côte d'Opale a la chance d'être localisée au milieu d'un tissu industriel propice qui rassemble 150 entreprises agro-alimentaires. Une expérience test a été menée en 2009 avec deux entreprises : Copalis et Traiteur Côté Mer. Avec Copalis, nous avons travaillé sur l'utilisation de plantes halophytes pour en extraire des substances utilisées en cosmétique. Avec Traiteur Côté Mer, les étudiants ont travaillé sur la mise au point d'une barquette de sushis qui constituerait un repas entier de l'entrée au dessert.

Pour pérenniser l'action Univ'Innov', nous avons réalisé un *flyer* à distribuer aux entreprises. Notre objectif est de mettre en place deux projets par an. Un projet de ce type comprend des étapes successives de formulation, faisabilité, développement, pré-lancement et gestion. La CCI intervient plus particulièrement sur l'étape de formulation du projet. Les étudiants travaillent de leur côté sur la faisabilité et sur le début du développement du projet.

L'action Univ'Innov' a plusieurs objectifs pédagogiques : travailler en mode projet en équipe, comprendre et intégrer les contraintes d'une entreprise, apprendre à travailler en réseau et faire appel aux ressources adéquates et enfin apprendre les spécificités des projets innovants.

Les étudiants sont encadrés par l'entreprise, par le conseiller innovation de la CCI Côte d'Opale, qui assure un suivi hebdomadaire en termes d'ingénierie de projet innovant, et par un référent universitaire issu d'ANSES, d'HALIOMER ou de l'université. Nous pouvons également nous appuyer



sur l'outil de gestion que constitue la plate-forme ASTRIDE. Mise en place par la région Nord-Pas-de-Calais pour toutes les entreprises innovantes, cette plate-forme permet d'échanger directement et de diffuser des documents partagés.

Jimmy VAN MARCKE de LUMMEN

Chargé du pôle innovation, recherche et économie numérique

Chambre de Commerce et d'Industrie Côte d'Opale

ASTRIDE est une plate-forme internet développée par NFID (en charge d'animer le réseau des développeurs de l'innovation dans le Nord-Pas-de-Calais) qui regroupe toutes les informations nécessaires sur l'innovation, les outils, les formations, etc. Plutôt que d'échanger des mails, les entreprises et les établissements peuvent y déposer des dossiers à jour, ce qui facilite le suivi des projets.

Thierry GRARD

L'évaluation des étudiants repose sur un contrôle continu, la rédaction d'un mémoire d'une trentaine de pages et une soutenance en fin de projet. Les projets commencent généralement au mois d'octobre. Leur montage financier est entièrement réalisé par les étudiants. Ces derniers font appel à des fonds universitaires, à de la sous-traitance, etc. Oséo peut financer jusqu'à 50 % du projet dans la limite de 6 000 euros. L'entreprise doit de son côté apporter 20 % du budget.

En 2010, trois projets ont été mis en place. Les dix ou quinze étudiants de chaque promotion se répartissent dans les deux ou trois projets annuels et signent une clause de confidentialité. La propriété intellectuelle du projet est en effet détenue par l'entreprise partenaire. Le montant des projets a jusqu'ici varié entre 4 000 et 16 000 euros, le master prenant en charge grâce aux revenus de la taxe d'apprentissage entre 500 et 8 000 euros. Par ailleurs, des mutualisations de compétences sont envisagées avec la mise en place de synergies avec la formation de master 2 Marketing et commerce sur des projets nécessitant une étude de marché approfondie.

Jimmy VAN MARCKE de LUMMEN

Pour que le projet se passe bien du point de vue de l'entreprise, il est important de formaliser les problématiques, les contraintes et le déroulé du projet. L'intérêt de l'action Univ'Innov' tient dans le fait qu'elle permet un vrai cadrage de toutes les parties prenantes notamment par l'utilisation du dossier de demande de financement d'Oséo (AJIT) : étudiants, enseignants, chefs d'entreprise. Un autre intérêt est la possibilité de bénéficier d'un suivi de la Chambre de Commerce et d'Industrie. Les retours des chefs d'entreprise vis-à-vis des étudiants ont été très positifs puisque deux d'entre eux ont depuis été embauchés. Univ'Innov' repose donc bien sur un contrat gagnant-gagnant.

Saad BOUHSINA

L'expérience est aussi positive pour l'entreprise que pour l'étudiant, qui acquiert une réelle expérience. Ce n'est pas un stage qui lui est proposé mais un travail collaboratif sous forme d'un exercice de prospection ou d'une étude de projet. Depuis la mise en place d'Univ'Innov', j'ai fait accepter le projet à d'autres masters pro. En effet, avec le passage au LMD, un grand nombre de nos collègues ont mis en place des réflexions sur le sujet. Il a donc été facile de les mobiliser sur le dispositif.

Onze autres masters participent aujourd'hui à Univ'Innov'. La difficulté est de faire remonter des sujets. Nous avons besoin de recruter des personnes pouvant accompagner les projets car la plate-forme n'est pas suffisante pour assurer un suivi. De plus, comme nous travaillons beaucoup plus avec des petites et moyennes entreprises qu'avec de grands groupes, il faut que les projets soient viables financièrement.



Thierry GRARD

Je précise que le dispositif Oséo d'aide aux jeunes n'existe plus. Nous travaillons donc avec la CCI et avec la Communauté d'agglomération du Boulonnais pour identifier des sources de financement pérennes.

Saad BOUHSINA

Les collectivités locales sont généralement intéressées car elles sont investies dans le développement économique de leur territoire. En ce qui concerne l'organisation pratique, la seule contrainte pour nos collègues enseignants est d'aménager les emplois du temps.

Thierry GRARD

Une convention de stage collective est signée. A la fin du projet, les étudiants partent en stage. Le projet ne débouche donc pas sur une insertion professionnelle directe. Il peut en revanche déboucher sur un stage.

Echanges avec la salle

Nathalie DRACH-TEMAM, directrice du service insertion professionnelle et relations entreprises, UPMC

Opérez-vous des rapprochements avec le monde de la recherche ?

Saad BOUHSINA

Oui. Dans certains cas, les problématiques posées dans les projets sont gérées par des bureaux d'étude. Comme les étudiants ne peuvent pas devenir concurrents de systèmes qui fonctionnent, il est essentiel de bien cadrer les sujets. Certains sujets sont même directement traités par des laboratoires parce qu'ils relèvent de la recherche. Il n'est donc pas toujours facile de ne pas « se marcher les uns sur les autres ». Parfois, nous ne savons pas répondre au sujet demandé.

Jimmy VAN MARCKE de LUMMEN

La valorisation de la recherche est un sujet qui doit encore se bonifier. Nous avons d'ailleurs mis en place une opération en région intitulé les Inno'vembre et qui tient lieu de salons avec des conférences permettant de faciliter les rencontres laboratoire de recherche – centre technique - entreprises ainsi qu'un groupe innovation constitué d'une quinzaine d'experts devant lesquels les entreprises peuvent présenter leurs projets innovants et auxquels l'Ulco participe. Soumettre ces projets à la critique permet de les faire avancer.

Thierry GRARD

A Boulogne, une plate-forme d'innovation financée par l'Etat et la Région notamment regroupe une vingtaine d'entreprises. A terme, l'idée est d'amener la recherche appliquée vers cette plate-forme.

Jimmy VAN MARCKE de LUMMEN

Nous devons aussi travailler sur la copropriété intellectuelle. Trop souvent, les entreprises utilisent les compétences universitaires en sous-traitance. Des contrats de recherche favorisant la copropriété intellectuelle pourraient être mis en place.



Synergie Campus Entreprises

Brigitte DURAND

Responsable de l'équipe promotion des métiers

Veolia Environnement

Synergie regroupe 29 responsables de campus management dans 29 grandes entreprises présentes en France, qu'elles soient ou non françaises à l'origine. Son objectif est de favoriser les relations entre les entreprises et l'enseignement supérieur, d'échanger de bonnes pratiques et d'effectuer un *benchmarking*.

Nicolas BEGUET-GUERRERO

Campus Manager

Société Générale

Tous les ans, nous réalisons un tour d'horizon de nos perspectives de recrutement, y compris vis-à-vis des universités. Nous observons depuis quelques années une évolution positive des recrutements universitaires.

Brigitte DURAND

Nous constatons depuis deux ou trois ans un souhait, un besoin, un objectif commun des entreprises et des universités, de davantage se connaître. Aujourd'hui, nous commençons à observer un réel changement.

Jean-Louis PIERREL

Relations universitaires

IBM France

Lorsque l'association Synergie a été créée, la majorité des participants ne recrutait pas, par principe, ailleurs que dans les grandes écoles. Nous sommes passés en quelques années de la posture « on ne veut pas » à un volontarisme explicite.

Brigitte DURAND

Pour autant, nous n'avons pas fixé d'objectif chiffré. Le tour de table a montré que les entreprises avaient simplement pour ambition de faire mieux.

Jean-Louis PIERREL

Les entreprises s'interrogent par ailleurs sur la manière de considérer les écoles de commerce intégrées dans une université et sur la manière de dupliquer l'initiative à l'international.

Nicolas BEGUET-GUERRERO

A la Société Générale, nous savons comment entrer en contact avec les universités. Nous essayons maintenant d'identifier des actions concrètes. Le problème tient dans la myriade d'universités et de masters existante, qui fait un peu peur. Pour mettre en place des actions utiles, nous souhaitons partir des besoins concrets et des profils que nous n'arrivons pas à recruter. Nous souhaitons donc avant



toute chose travailler sur quelques formations bien ciblées. Par exemple, pour recruter pour notre centre de gestion de la relation client basé à Saint-Quentin-en Yvelines, nous souhaitons trouver des réponses avec l'université locale car il n'est pas facile de faire venir des personnes dans ce secteur.

Jean-Louis PIERREL

Je voudrais aborder la question de l'apprentissage. De nombreux membres de l'association ont atteint 3 % ou même 4 % d'apprentis. Ce niveau d'apprentis est source de diversité. L'université est aussi source de diversité car elle permet de pallier certains manques ou inadéquations dans le recrutement. Combiner apprentissage et université nous semble profitable mais nous nous heurtons à des difficultés de compréhension sur l'identité et le rôle respectif des universités et des CFA. Nous voyons dans l'apprentissage une opportunité de développer les relations avec les universités. Les jeunes concernés auraient la double casquette étudiant/salarié. Le problème tient dans le fait que les échanges entre les institutions sont limités, et c'est souvent le jeune lui-même qui effectue le lien entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement.

Echanges avec la salle

Nathalie DRACH-TEMAM, directrice du service insertion professionnelle et relations entreprises, UPMC

Pourquoi imaginez-vous que l'apprentissage se déroule en dehors de l'université ? La formation a bien lieu à l'université.

Un participant

La situation n'est pas la même suivant les CFA. Parmi les 500 CFA d'Ile-de-France, certains font figurer dans leur charte de qualité le principe de rencontres entre les entreprises et les maîtres d'apprentissage. Une entreprise qui travaille avec une université peut être amenée à collaborer avec différents CFA. Cette diversité n'est pas facile à gérer.

Jean-Louis PIERREL

Nous arrivons à gérer les contrats. Le vrai problème vient du fait qu'il n'existe pas de synergie institutionnelle autour des jeunes dont nous savons qu'ils sont universitaires. Cependant, il est vraiment dommage que nous n'utilisions pas plus le levier de l'apprentissage. Les entreprises seraient tout à fait prêtes à accueillir des apprentis de master 1 et 2 mais c'est techniquement et juridiquement impossible.

Saad BOUHSINA, vice-président chargé de l'insertion professionnelle, Université du Littoral Côte d'Opale

Nous sommes nous-mêmes en apprentissage. Si les formations sont capables de s'adapter, les enseignants sont également tout à fait preneurs de vos remarques.

Jean-Louis PIERREL

Votre diversité représente pour nous une complexité. Nous encourageons toute initiative de regroupement, qui nous permettrait de mieux nous y retrouver dans la jungle et la créativité des masters 2.



Un participant

L'ESCP ou Supélec proposent, comme les universités, un grand nombre de masters différents.

Jean-Louis PIERREL

Dans ce cas, la diversité n'est pas une difficulté pour nous car c'est l'effet de marque qui prévaut.

Brigitte DURAND

Dans les écoles, nous savons identifier les contacts dont nous avons besoin. Par rapport à l'apprentissage, le problème n'est pas le suivi de l'apprenti mais la bonne manière d'utiliser le levier de l'apprentissage.

Jean-Louis PIERREL

A mon sens, on demande aux jeunes de connaître les entreprises mais on ne leur donne pas la possibilité de les connaître. Les entreprises veulent rencontrer des jeunes qui ont envie de venir vers elles.

Yasmina CHAOUCHI, responsable du BAIP, Université de Perpignan Via Domitia

Je partage votre point de vue sur le manque de lisibilité des formations universitaires. Il me semble cependant que les entreprises ne sont pas beaucoup plus lisibles. Je crois qu'avec de la bonne volonté, nous pouvons travailler ensemble. Lorsque les entreprises souhaitent se tourner vers les universités, comment pouvons-nous leur faire connaître les BAIP ? Par ailleurs, comment expliquez-vous l'augmentation du nombre d'offres de stage faisant appel à des profils universitaires ?

Jean-Louis PIERREL

Nous recherchons les intelligences, quelles que soient leurs formes. En effet, les corps trop homogènes ont tendance à dépérir. Cette évolution résulte aussi d'un manque d'appétence des candidats habituels dans certains domaines. Nos ingénieurs ayant de plus en plus tendance à effectuer du consulting, je manque de vrais ingénieurs. De plus, une forte attraction ayant été exercée par certains métiers, le marché actuel de l'emploi n'est pas flexible.

Brigitte DURAND

L'évolution s'explique aussi par le mouvement général en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Chez Veolia, le recrutement de jeunes diplômés de l'université représente environ 30% depuis de nombreuses années. Depuis quinze ans, nous mettons en place des partenariats pédagogiques avec des universités en vue de la co-construction de diplômes.

Une difficulté vient du fait que nous ne mettons pas en place des plans d'action université par université. En effet, notre recrutement n'est pas du tout centralisé. Il est laissé à la charge des équipes opérationnelles sur le terrain. Mon rôle est donc d'ouvrir les recruteurs à l'ensemble des possibilités, notamment en leur faisant découvrir la richesse et la spécificité de l'offre universitaire.

Nicolas BEGUET-GUERRERO

Il existe en effet une sursaturation dans la communication des entreprises auprès des écoles de commerce. Nous sommes des pionniers qui demandons aux managers de se tourner vers les universités et de ne pas seulement recruter dans l'école dont ils sont issus. Nous essayons de les diriger vers telle ou telle formation dont nous savons qu'elle leur correspond.



Jean-Louis PIERREL

Au-delà du recrutement, les relations entre les universités et les entreprises doivent se décliner dans d'autres axes. Je pense à la recherche mais aussi à l'apport de contenus. En effet, si les professionnels s'obligent à se structurer pour transmettre des connaissances à des jeunes, ils progressent eux-mêmes. Nous devons aussi collaborer en matière de responsabilité sociale et notamment de handicap. Aujourd'hui, moins de 1 % des étudiants sont en situation de handicap. Comment pouvons-nous agir ensemble pour améliorer ce ratio ? En matière d'égalité des chances, nous devons expliquer aux jeunes filles qui vivent en banlieue qu'elles peuvent poursuivre leurs études au-delà du bac. Nous pouvons agir en ce sens ensemble.

Brigitte DURAND

Une autre manière de se connaître et de créer de la relation est de travailler autour de l'ingénierie pédagogique à des fins de formation professionnelle continue. Il y a peu de temps, des représentants d'université m'indiquaient d'ailleurs que c'était une nouvelle préoccupation alors que nous travaillons ensemble depuis près de vingt ans. Les relations entreprises/universités ne se limitent donc pas à des problématiques de recrutement. Je me suis, à la même occasion, rendu compte que les universités d'entreprise travaillaient très peu avec les universités. C'est toutefois un progrès important que les questions communes de formation continue aient été mises à l'ordre du jour d'un événement tel que les Rencontres Universités- Entreprises

Saad BOUHSINA

Il me semble que les entreprises devraient adopter plus souvent une attitude de mécènes. En effet, je ne comprends pas que l'avenir de la formation relève uniquement de ceux qui forment. Ce devrait aussi être la responsabilité des recruteurs. Nous sommes déjà très ouverts sur les entreprises. Nous sommes tout à fait prêts à faire évoluer nos formations et nos collègues.

Brigitte DURAND

La responsabilité du manque de relations entreprises/université est complètement partagée. Cela fait maintenant des années que nous travaillons sur la formation continue avec l'université. Nous devons maintenant vraiment avancer. Cependant, nous ne pouvons pas participer à l'ensemble des forums de l'emploi qui existent. Les initiatives déjà instaurées nous demandent beaucoup de temps, nous ne pouvons pas faire beaucoup plus. Pourquoi ne pas mettre en place des forums régionaux ?

Nicolas BEGUET-GUERRERO

Nos problématiques sont les mêmes. La Société Générale participe à 120 forums chaque année. Au total, nous participons à 400 événements par an avec les écoles et les universités. Techniquement, nous ne pouvons pas faire plus. Nous avons donc besoin d'actions mutualisées. C'est en nous connaissant que nous ferons mieux. Dès lors que des actions seront enclenchées, nous nous engagerons bien entendu sur le long terme.

Jean-Louis PIERREL

Le mécénat et les relations avec les universités sont deux approches qui n'ont rien à voir l'une avec l'autre. Je comprends vos difficultés économiques et la nécessité de diversifier vos sources de financement mais une entreprise n'est pas un organisme philanthropique. Notre rôle est de créer de la valeur. Je suis favorable à ce que nous trouvions les moyens ensemble de créer de la valeur mais nous ne pouvons pas entrer dans les 85 fondations d'université françaises.



Nicolas BEGUET-GUERRERO

Il est en effet indispensable de se poser la question du retour sur investissement.

Saad BOUHSINA

Le mécénat peut se décliner de diverses façons. La société Astra Zeneca, par exemple, a mis à notre disposition des conférenciers. Nous faisons par ailleurs appel à des partenaires industriels rémunérés.

Jean-Louis PIERREL

Le mécénat de compétence a ceci de particulier qu'il est défiscalisable.

Sylvie de FRESNOYE, Amue

Merci à tous de ces échanges. Les universités nous ont bien montré qu'elles étaient riches d'expériences. Les entreprises ont de leur côté fait part de leur volonté d'initier des collaborations. Le mot d'ordre pourrait maintenant être « Soyons créatifs ! ».



Clôture de la journée

Nathalie DRACH-TEMAM

Directrice du service insertion professionnelle et relations entreprises

Université Pierre et Marie Curie

Nous avons aujourd'hui balayé un large champ d'initiatives. Il a d'abord été question de valorisation et d'accompagnement des compétences et de préparation aux entretiens. Nous avons ensuite abordé les relations entreprises/universités sous l'angle de la mise en situation professionnelle. Nous avons enfin évoqué la participation des entreprises aux formations. Pour chacune de ces approches, les intervenants nous ont présenté de vrais projets en co-construction dans lesquels les partenaires s'impliquent fortement.

Les universités et les entreprises ont insisté sur la nécessité d'inscrire les actions dans la durée. Elles ont aussi rappelé qu'après avoir identifié des relais auprès des universités et des DRH, il fallait faire partager les ambitions aux enseignants et aux collaborateurs opérationnels des entreprises. Il a ensuite été largement expliqué que les entreprises cherchaient dans les universités des compétences, des attitudes et des profils. Trouver les qualités recherchées n'est cependant pas toujours facile. En effet, nous connaissons bien le manque de visibilité des formations et du monde universitaire en général.

Enfin, il est important de souligner l'intérêt d'une telle journée qui met en lumière les échanges de bonnes pratiques dans le domaine des relations avec les entreprises, mais également espérer que d'autres aient lieu par la suite, car il existe d'autres bonnes pratiques et qu'il est important de donner aux universités la possibilité de mutualiser ces initiatives riches et innovantes !

Sylvie de FRESNOYE

Amue

Les échanges ont bien montré que le sujet pouvait encore être développé. Je vous donne donc rendez-vous au deuxième semestre 2012 pour une nouvelle journée sur ce thème.

**Document rédigé par la société Ubiquis – Tél. 01.44.14.15.16 – <http://www.ubiquis.fr> –
infofrance@ubiquis.com**