

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE**

COMMISSION NATIONALE DU DÉBAT PUBLIC

DÉBAT NATIONAL UNIVERSITÉ EMPLOI

AUDITION DE L'AFIJ

Mercredi 31 mai 2006

Structure auditionnée : AFIJ

M. LAMAR, Directeur

La séance présidée par M. Hetzel, est ouverte à 9 h 35.

M. HETZEL, Président.- Je vous remercie d'avoir accepté l'invitation de cette Commission.

L'objectif est de pouvoir débattre de manière générale sur la thématique « *Université-Emploi* » et plus précisément sur les trois sous thèmes.

En raison de la spécificité de l'AFIJ, il sera important que vous nous fassiez partager votre vision de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, un sujet sur lequel votre association a une expérience sur une longue période.

Dans un premier temps, nous vous laisserons exposer et nous aurons l'occasion ensuite d'échanger sous forme de questions/réponses.

Je précise que l'ensemble de votre intervention sera pris en sténotypie. Après votre accord, nous la mettrons en ligne sur le site de la Commission pour que ces débats puissent être ouverts au plus grand nombre.

M. LAMAR.- Je dispose de combien de temps ?

M. HETZEL, Président.- Nous tablons sur une heure trente, échange compris.

Nous vous laissons une vingtaine de minutes dans un premier temps et nous ajusterons en fonction.

M. LAMAR.- Je suis Directeur général de l'AFIJ. Je suis à la fois ingénieur et diplômé de troisième cycle en lettres. J'ai travaillé pendant 16 ans dans le privé. J'ai eu l'opportunité de changer d'orientation et d'arriver à l'AFIJ dès ses débuts.

Cette association a été créée en 1994 suite à la crise du CIP -quelques années avant celle du CPE...- Les organisations étudiantes avaient choisi de créer une association travaillant dans le secteur de l'insertion professionnelle pour faciliter celle des jeunes diplômés.

Nous avons quelque peu changé en termes statutaires puisque nous nous occupons de jeunes issus de l'Enseignement supérieur. La proportion donne lieu à débat entre ceux qui sortent de l'Enseignement supérieur sans diplôme et les autres. Aussi, nous nous occupons des uns comme des autres.

L'association a été créée par les organisations étudiantes. Son Conseil d'administration aujourd'hui regroupe les quatre organisations étudiantes représentatives, La Mutuelle Des Etudiants et l'USEM, regroupant les mutuelles étudiantes régionales, soit six adhérents. Toutes ces organisations se retrouvent autour d'une table, y compris des structures dont l'opinion sur certains sujets diverge mais qui sont parvenues à un accord pour travailler ensemble au sein de l'AFIJ.

Notre association occupe plus d'une centaine de personnes. Elle est présente sur 40 villes universitaires. Son implantation est donc pratiquement nationale. Ses activités sont exclusivement ciblées sur l'insertion professionnelle des jeunes avec des actions collectives et d'accompagnement individuel.

Les actions collectives concernent plus directement les centres de documentation, des modules de techniques de recherche d'emploi, le montage d'événements sur l'emploi (plus de 300 l'an passé) sur les métiers des jeunes issus du supérieur

avec le recueil d'offres d'emplois diffusées sur un site Internet, leader quant à cette problématique de l'offre d'emploi des jeunes sortant du supérieur.

Par ailleurs, les actions d'accompagnement individuel ont été ciblées sur des publics plus en difficulté. Elles permettent l'obtention de subventions pour engager des opérations comme celle des jeunes diplômés allocataires du RMI, premier objectif réalisé, ou d'autres importantes auprès des jeunes diplômés des zones urbaines sensibles. L'association intervient aujourd'hui sur une quarantaine de sites, soit 320 quartiers Z.U.S., c'est-à-dire une petite moitié des Zones Urbaines Sensibles de la Politique de la Ville. Cette problématique se croise avec celle de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration.

Nous menons aussi des actions à destination des étudiants handicapés, pour pallier l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'accès au premier emploi ou, encore, une série d'actions expérimentales lancée en faveur des étudiants étrangers ou des jeunes en maison rurale, etc.

Notre impact porte sur 250 000 jeunes par an. C'est un chiffre estimatif puisqu'une partie de notre public est anonyme à travers Internet. 37 000 d'entre eux sont inscrits à l'association et bénéficient de services concrets, parmi eux 9 000 -chiffre de 2005-, sont accompagnés individuellement dès leur sortie de l'Enseignement supérieur jusqu'à l'accès à l'emploi. Nous dépasserons en 2006 le seuil des 10 000, d'où notre connaissance sur ces publics.

Notre public est volontaire, c'est-à-dire que les jeunes qui viennent nous voir ressentent un déficit d'informations et de soutien en matière d'insertion professionnelle. Je ne connais pas l'ensemble de la population. Les jeunes sortent de l'Enseignement supérieur sans difficulté d'insertion car embauchés avant même d'avoir leur diplôme ou peu après et nous ne les rencontrons pas. Il en est de même des jeunes en rupture sociale totale.

Ceux qui s'adressent à nous représentent une masse importante que je qualifierais de « *issus de la catégorie moyenne* ».

Quelques mots sur le public, sans faire de typologie absolue car je vous prie de considérer ceci comme un témoignage d'un organisme d'insertion professionnelle spécialisé. Il peut être répertorié selon trois catégories qui peuvent d'ailleurs se cumuler :

- des jeunes en situation d'échec par rapport à leur projet professionnel et/ou personnel ;
- des jeunes en recherche de projet professionnel car appartenant ou sortant de filières à faible débouché ;
- des jeunes souffrant de discrimination à l'embauche.

Nous voyons également des jeunes qui ne correspondent à aucune de ces trois catégories mais pour autant en difficulté d'insertion professionnelle. Ce n'est donc pas limitatif mais définit 90 % de notre public.

Notre association -je pense aux personnes que vous avez auditionnées ou que vous auditionnez-se situe en dehors de la « *boîte noire Education nationale* » dont nous voyons sortir ces jeunes.

Dans cette situation d'échec, les premiers touchés le sont en premier cycle universitaire. Entre l'ancien, à savoir les DEUG, BTS et DUT, et le nouveau

système avec la licence LMD, soyons clairs, nous ne connaissons que le premier. Peut-être n'y aura-t-il pas de déconvenue avec la licence ? Quoi qu'il en soit à ce jour, nous ne disposons d'aucune indication.

Ensuite, près d'un quart des étudiants qui poursuit en licence après le DEUG ne l'obtient pas. Cette situation se retrouve en maîtrise ou en master 1 où le public de ceux qui échouent en troisième cycle est important.

Le problème du passage du master 1 au master 2 ne nous apparaît pas résolu. Le public titulaire de maîtrise « sèche » pose un véritable souci dans la mesure où, sur le plan descriptif, ces jeunes ont validé un diplôme mais se sentent en échec par rapport à leur projet professionnel.

Le niveau des offres d'emplois (ce qui éclaire tout mon discours puisque nous travaillons directement avec les recruteurs) se situe à bac+2 ou +5.

Dans la réalité, compte tenu de la notoriété des diplômes ou du parcours des recruteurs, les offres correspondent à bac+2 et non pas à bac+3. Il faut espérer que la nouvelle licence génère de l'emploi à ce niveau. Peu d'offres correspondent à bac+5. Je mets de côté les diplômes requis pour passer le concours de la Fonction publique.

Nous rencontrons chaque année des jeunes qui ne valident pas de master 2 et qui ne l'auront jamais, des jeunes qui abandonnent des thèses en cours d'études car ils en ont assez : c'est coûteux, leur maître de thèse part aux Etats-Unis, etc. Les raisons sont variées mais le potentiel est important.

Nous avons vu des jeunes titulaires de DEA qui n'engageaient pas de travaux de recherche (les deux tiers d'entre eux), ne finalisant pas ainsi leur formation. Sur un CV cela peut être lu positivement ; c'est le cas de nombre d'universitaires qui se félicitent de voir un tel document s'achever sur un DEA. Cependant, le fait est que, pour le jeune, la situation n'est pas forcément facile.

S'ajoutent de nombreux échecs aux concours administratifs. Nous constatons que 36 à 40 % des étudiants et des jeunes de l'Enseignement supérieur, ont à un moment donné le projet d'entrer dans la Fonction publique : 20 % l'intègrent à un niveau quelconque, en catégorie A, B ou C. Ce phénomène est de taille :

- un jeune sur cinq sortant du supérieur entre dans la Fonction publique,
- 87 % des admis aux concours sont des diplômés de l'Enseignement supérieur.

Pour les recruteurs de la Fonction publique, l'Enseignement supérieur est porteur.

Par exemple, le jeune diplômé en échec au concours administratif est une jeune fille qui a passé trois fois le CAPES et qui vient nous voir en nous demandant ce qu'elle peut faire puisqu'elle ne sera jamais enseignante, ou le jeune homme titulaire d'une maîtrise de droit public qui a passé les concours administratifs sans être reçu. Très honnêtement, avec un tel profil, rentrer dans le secteur privé n'est pas simple.

Ensuite, parmi les filières à faibles débouchés, je distingue celles généralistes connues comme telles, et le cas plus problématique des jeunes qui suivent des filières professionnelles à faibles débouchés, qui l'ont toujours été ou qui le sont devenues en fonction de la conjoncture.

Il est clair qu'un jeune qui suit un BTS matériaux souples, conduisant à la fonction de technicien supérieur dans les industries du textile, a peu de chances d'être embauché. C'est un réel dysfonctionnement.

Un jeune qui a suivi un master ou un diplôme d'ingénieur en chimie ou en biologie a moins d'une chance sur deux d'intégrer les filières correspondantes.

Se pose bien un problème de filières professionnelles à faibles débouchés. Pour nous, organisme d'insertion, ces jeunes qui en sont issus génèrent davantage de problèmes que des jeunes issus de filières généralistes qui ont prévu d'avoir un emploi sans rapport direct avec les études suivies.

Ce sont des jeunes qui doivent faire leur deuil après avoir réussi leur diplôme et changer d'orientation et de projet professionnel, d'où notre difficulté.

Je ne vais pas revenir sur la discrimination, tout est dit. Je peux témoigner de son existence. Nous la voyons. Ce n'est pas simplement un discours médiatique. Il y a la discrimination sociale, élément majeur auquel se rajoutent la discrimination raciale souvent liée à discrimination sociale antérieure, la discrimination sexiste et celle du handicap de nature différente.

Il est certain que le public le plus problématique est celui des jeunes femmes issues de l'immigration, habitant généralement dans une zone urbaine sensible et vivant dans un milieu défavorisé.

Comme vous l'avez senti, je me positionne selon le point de vue de l'AFIJ, organisme d'insertion professionnelle, qui apprécie la situation en dehors de la « *boîte noire Education nationale* », avec une connaissance des jeunes en difficulté d'insertion et, élément important, la connaissance des recruteurs.

Quand on s'occupe d'insertion professionnelle, il faut se charger de trouver des recruteurs. Nous travaillons avec 7 600 recruteurs privés que nous avons fidélisé, dont certains ciblés sur l'économie sociale. Nous mobilisons des professionnels bénévoles, et plus d'un millier de parrains accompagnent des jeunes. Nous mobilisons aussi plus d'un millier de professionnels lors de colloques ou de conférences.

Nous travaillons depuis deux ans avec des DRH d'une centaine de grandes entreprises sur des problématiques de recrutements ciblés concernant l'intégration des jeunes travailleurs handicapés, sur la diversité du recrutement des jeunes résidant dans les ZUS et/ou issus de l'immigration, et sur le développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Nous oeuvrons avec le secteur public. Ce n'est pas négligeable car les candidats sur les concours de la Fonction publique sont nombreux et le succès assez faible. Notre opinion est étayée sur les cas examinés : beaucoup de jeunes préparent des concours par erreur, qu'ils ne peuvent donc pas obtenir faute du niveau suffisant, et par ailleurs nombre de ceux qui pourraient prétendre passer ces concours, parce que compétents et possédant la connaissance, ne le font pas puisque ce n'est pas leur choix initial. L'orientation a été défailante.

Au sujet de ces concours préparés par erreur, nous sommes face à une carence fondamentale : on n'indique pas le niveau de formation des admis aux concours administratifs des trois Fonctions publiques. Pour celui de gardien de la paix, le bac est nécessaire et les admis sont titulaires d'une licence ou d'une maîtrise. Ces données ne sont pas publiques, en dehors des initiés.

J'évoque là un constat du terrain très matériel : des jeunes ont obtenu le bac, voire ont poursuivi deux ans au-delà. Ils préparent le concours de gardien de la

paix sans aucune chance de l'avoir. Ils arrivent chez nous après l'avoir préparé pour rien.

Cette exigence de transparence est à faire valoir. Le coût est égal à zéro. Les statistiques sont établies par la Fonction publique. Il suffit de diffuser l'information. Nous sommes aujourd'hui en blocage avec ce Ministère sur ce point.

Notre organisme est conventionné par la Police nationale, les Armées, travaille avec la Justice et les Collectivités publiques territoriales.

Un travail est important, en particulier sur un volet : la promotion de l'égalité des chances dans l'accès aux concours et à leurs préparations. C'est un chantier de taille qui doit être suivi et dans lequel nous sommes fortement impliqués.

Enfin, dernier élément en termes de solution : l'action menée sur le travail à l'international, aspiration très forte de la part des jeunes diplômés en opposition avec la création d'entreprise pour laquelle la demande est très faible.

Sur la création d'entreprise, nous travaillons en collaboration avec un réseau (France Initiative Réseau) soutenu par la Caisse des Dépôts et Consignations. Il s'agit de sensibiliser et de convaincre les jeunes dont le projet n'était pas de créer une entreprise.

La vision des débouchés est donc très générale. La connaissance des recrutements et des recruteurs -j'en témoigne- représente une tâche énorme. On ne peut demander à quelqu'un de but en blanc et du jour au lendemain, de connaître les débouchés, les métiers et les recruteurs. Cela demande une qualification.

C'est la raison pour laquelle les médiations sont utiles, celle de l'AFIJ mais aussi d'autres structures. On ne peut prétendre maîtriser un imbroglio aussi compliqué en raison de l'actualité et des recrutements changeant très vite. Demander à tout un chacun de tout connaître n'est pas une solution.

J'aborde le sujet posé avec quelques commentaires concernant les contrats d'alternance, la professionnalisation des formations, l'orientation et l'insertion professionnelle.

Quelques constats qui proviennent de témoignages : à ce jour, le premier problème rencontré avec les contrats d'alternance est le déficit d'informations sur les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ouverts à des jeunes et débouchant sur des niveaux, des qualifications d'Enseignement supérieur, souvent hors des universités.

De manière schématique, les universités dans leur ensemble font peu de promotions, peu d'informations sur les filières d'alternance extra universitaires et privilégient leurs propres produits de formation. C'est ainsi que des filières d'alternance privées ne parviennent pas à 100 % de remplissage alors qu'elles offrent des solutions tout à fait constructibles, professionnelles, avec une rémunération intéressante, en particulier pour les jeunes issus des milieux défavorisés.

Ceci laisse pressentir un dysfonctionnement de représentation et de discours. Les services d'information d'une université doivent s'ouvrir, parler de tout et pas

uniquement des formations de l'université proprement dites. La logique générale, par rapport à cette logique particulière, n'est-elle pas facile à faire passer ?

S'agissant des formations en alternance, visant surtout les bacs+2 et maintenant quelques bacs+3, des candidats peuvent être trouvés. Cependant, une difficulté commence à poindre avec les entreprises qui souffrent d'un déficit de candidats à ces formations en alternance.

La perspective de l'application de la récente loi sur l'égalité des chances imposant aux entreprises de plus de 250 salariés d'augmenter le taux de leurs apprentis à 1 %, puis à 2 % et enfin à 3 %, amène celles-ci à se tourner vers nous en raison de leur souci en matière de volume d'apprentis. Selon moi, la question de la pénurie de candidats sera prochainement soulevée. Concernant la formation en apprentissage dans les niveaux supérieurs, l'offre est déjà relativement faible ; on peut donc espérer qu'elle se développe. Les candidats ne manquent pas et ces formations ont lieu.

Je veux faire remonter les échos que nous avons eus de certains recruteurs et de représentants de branches professionnelles : des recruteurs reprochent aux formations en alternance de ne pas avoir la valeur des formations initiales. La mise en cause porte en particulier sur le volume des enseignements théoriques différents dans certaines formations. C'est un poids dans quelques secteurs. Je citerai l'exemple de l'informatique sur lequel il convient de réfléchir.

Deuxième élément constaté dans les contrats d'alternance : des entreprises recrutent en alternance des jeunes qu'elles n'embauchent pas. Il est normal qu'elles ne le fassent pas pour tous. Néanmoins, des politiques d'entreprise nous interpellent car des sociétés bénéficient annuellement d'un volant d'apprentis et embauchent des jeunes qui ne sont pas issus de l'apprentissage. C'est le cas de grandes entreprises. A l'opposé, certaines autres entreprises se basent sur des contrats en alternance pour l'essentiel de leurs embauches.

Je veux témoigner qu'il existe des stratégies au niveau des DRH de grandes entreprises que l'on retrouve également dans les PME : soit on embauche aucun de ces apprentis, soit on en embauche la totalité. Le résultat n'est pas le même pour les jeunes !

Pour certaines professions, le volume d'apprentis ne correspond pas à celui des salariés futurs avec des différences allant de 1 à 2. Il serait intéressant, avec le développement de l'apprentissage, que de tels phénomènes ne se reproduisent pas.

Concernant la professionnalisation des diplômes, je n'ai pas à intervenir. Je constate son développement. Je constate qu'aujourd'hui des diplômes considérés comme professionnalisés ne conduisent pas à des emplois. Ils ont peu de débouchés, voire aucun. C'est le cas de certains DUT, BTS ou masters.

Il serait intéressant d'avoir un point sur les diplômes professionnalisés -qui ne le sont pas vraiment...- avant d'en développer d'autres car ces exceptions ne sont pas marginales. Pour quelques masters, il est difficile d'obtenir des stages correspondant aux études. Parfois, il n'en existe pas.

Prenons le cas des DUT dont le taux de poursuite des études n'est pas de 60 ou 70 % mais bien de 100 %, non pas de la volonté des jeunes mais du fait de l'absence d'autres solutions, faute d'emploi. C'est un souci.

Nous le voyons chez des jeunes à qui on a « *vendu* » des filières professionnalisées. Ces derniers ne sont pas capables de juger du débouché réel de ces filières et, arrivés à la fin de leur cursus, ils se trouvent en mauvaise posture.

Un autre élément est très clair : la multiplication des mentions de diplômes professionnalisés. J'ai entendu parler de 4 500 mentions de masters. Nous travaillons avec des recruteurs qui ne sont pas à même de se repérer dans une telle offre. Les personnes en charge de l'orientation sont capables de connaître 50 ou 80 BTS ou DUT mais avec plusieurs centaines de mentions dans une spécialité donnée ; c'est totalement illisible. De plus, comme les contenus ne sont ni homogènes ni identifiables, l'embarras est évident.

Je veux donner une idée de terrain pratique : les entreprises passent des offres d'emplois dans lesquelles figurent les diplômes demandés. Ce référencement des diplômes demandés dans les offres d'emploi n'existe pas. Analysons ces demandes pour en tirer deux leçons :

- orienter les diplômés professionnalisés sur la demande des entreprises : c'est une possibilité mais il faut bien admettre qu'il existe un marché caché et des phénomènes complexes qui méritent des correctifs. Ce n'est donc qu'un indicateur ;
- des entreprises ne demandent pas certains diplômes, faute de savoir qu'ils existent. L'exemple que je donne -car la question est revenue à plusieurs reprises- est le suivant : les entreprises nous contactent pour recruter un « responsable qualité » et nous demandent quels sont les diplômes correspondants. Je ne suis pas sûr que tout le monde soit en mesure de répondre du tac au tac à cette question. Et c'est celle du recruteur !

Il est vrai que le domaine de la qualité est plus récent et connu que d'autres spécialités, mais c'est significatif et correspond à une réelle demande.

Dans la professionnalisation des diplômes, je disais qu'il fallait dissocier ceux qui sont demandés des autres pour ne pas aller plus loin. Cela signifie aussi que si l'on développe ces diplômes, la multiplication de nouvelles mentions doit être justifiée. On aurait plutôt intérêt à améliorer la lisibilité pour les recruteurs.

A propos de l'orientation, notre association n'est pas un acteur direct mais sa vision, a posteriori, consiste à examiner le parcours des jeunes qui poussent la porte cherchant un emploi, et de relever le temps consacré à ses études, leur complexité, les changements d'orientation, les doubles cursus complémentaires ou pas.

Il est certain qu'au fur et à mesure nous avons vu les parcours se complexifier. La proportion de ceux linéaires consistant à sortir avec un bac et à entrer dans une université pour finir avec un master de la discipline initiale est très minoritaire sur le marché de l'emploi. C'est une donnée primordiale pour réfléchir à l'analyse de l'insertion des jeunes car la plupart ont un parcours complexe.

Parfois, cette complexité est choisie et assumée. Je commence par un DUT pour rejoindre l'université ou rentrer dans une grande école mais, dans la grande majorité des cas, ce sont des aléas. On commence dans une filière dans laquelle cela ne fonctionne pas, on part dans une autre dans laquelle on valide un diplôme. On repart ensuite là où l'on a été pris puisque l'on ne l'a pas été

partout. Au final, les stages sont très différents avec des interruptions d'études, une année travaillée, voire plus. Ce sont des situations très pénibles.

Deux mots sur nos idées en la matière : en termes d'orientation, quelle que soit la bonne volonté ou les outils à disposition, on n'a aucune connaissance réelle des parcours suivis pour atteindre un emploi. Faute d'information, on se base sur des hypothèses souvent étayées, mais ce ne sont que des hypothèses.

Répondre à la question : « quel diplôme et quel parcours ont suivi ces jeunes devenus experts-comptables ? », est impossible. On ne sait pas pour les assistants Ressources humaines recrutés en 2005 quel a été leur parcours.

Tant qu'on ne saura pas de manière qualitative qui a fait quoi, il sera difficile d'avoir une logique sur l'orientation. Certes, on a les grandes directions mais aussi d'énormes lacunes sur la réalité des parcours.

Puisque nous évoquons l'orientation, les jeunes aussi, pour la plupart, ne connaissent pas les règles du jeu du monde du travail, du déroulement des carrières et n'avaient aucune idée du taux de réussite de leurs études en fonction du bac d'origine.

On peut répondre que c'est disponible sur le site Internet, tout ou presque, c'est vrai, sauf que le jeune de terminal ne consulte pas le site du CEREQ à la page de 3^{ème} niveau qui lui apprendra qu'un titulaire d'un bac technologique qui poursuit en faculté de droit a 6 % de chance d'obtenir un DEUG en deux ans et 28 % en cinq ans. Ces chiffres sont disponibles mais ne sont pas diffusés. Honnêtement, la diffusion de ces informations est fondamentale.

Par ailleurs, ne vous y trompez pas, dans le recrutement d'un jeune titulaire d'un master, la série de son bac et sa mention sont un élément de jugement. Cela doit être dit et transparent.

Je suis conscient qu'assumer cette transparence l'année prochaine ou même demain aura des effets induits. On s'interrogera comme pour la Fonction publique quand j'indiquais la nécessité d'afficher que les gardiens de la paix recrutés sont titulaires au moins d'une licence ou d'un master 1, sur le poste et le type de travail. J'en suis conscient. Cependant, il n'y a pas d'autre solution.

Par ailleurs, c'est une manière de faire évoluer la profession pour qu'elle soit considérée différemment, par exemple en lui conférant plus d'autonomie dans l'exercice des responsabilités.

Cette transparence est, à mon avis, la clé en termes d'orientation de ce qui peut être apporté.

Le site lancé par le gouvernement « *etudiant.gouv* » va dans ce sens. On commence, en effet, à publier des résultats avec les taux d'insertion professionnelle par diplôme.

Je formulerais une remarque en phase avec un propos du Ministre et sur laquelle j'insiste : j'ai la conviction que les observatoires analysant les débouchés doivent être indépendants des universités, qu'ils doivent avoir le même cahier des charges, la même démarche de recherche et d'estimation des résultats de manière tout à fait cohérente, ce qui n'est pas le cas actuellement. On gagnerait à avoir un ou des acteurs en mesure de comparer les résultats obtenus.

Les chiffres publiés sont peu significatifs. De plus, au plan qualitatif, résumer à un chiffre l'insertion professionnelle des jeunes est réducteur. Il y a plusieurs

éléments comme les durées de recherche d'emploi, les niveaux de rémunération, de qualification des emplois correspondant ou pas ou à moitié.

A propos de la formation et de l'insertion professionnelle, trois éléments très importants doivent être rappelés :

Pour l'insertion professionnelle, la position du jeune lui-même est déterminante. On a tendance à décrire la situation de manière administrative. Certes, il y a le parcours mais aussi la disponibilité, la motivation, la mobilité pour les jeunes qui sortent de l'Enseignement supérieur. Celle-ci est fondamentale. Parmi la population que nous suivons, un jeune sur deux trouve un emploi en dehors de sa Région d'origine.

Ces éléments doivent être introduits. Le comportement du jeune est essentiel. Une réflexion peut être engagée pour organiser différemment les universités, les formations mais le jeune est au centre de tout cela. Ces points sont repris dans les démarches de coaching et sont primordiaux.

Après, il existe d'autres aspects plus classiques, comme la préparation à l'insertion professionnelle dans les universités, la définition du ou des projets professionnels qui constituent normalement une première étape, la connaissance des débouchés et du marché du travail et la maîtrise de techniques de recherche tout autant indispensable. Ce sont des éléments à composer ensemble et qui correspondent quand même à la motivation du jeune.

Je voulais insister (cela a dû vous être dit par tous) sur ce qui nous apparaît primordial pour des jeunes ayant des difficultés à s'insérer professionnellement, à savoir la maîtrise des prérequis à l'embauche. Ce peut être des éléments simples comme le permis de conduire. Or, dans une université ou dans un lycée, on ne dit pas aux étudiants qu'il faut l'avoir. Certains ne trouvent pas d'emploi car ils ne remplissent pas cette simple condition.

Ce deuxième élément, quand je le cite en général, surprend mais je le maintiens car nous le constatons sur le terrain tous les jours : la maîtrise de la bureautique, c'est à dire travailler sous Word, savoir présenter une note de synthèse et faire un tableau avec des sommes. 15 % de jeunes ne maîtrisent pas la bureautique courante, c'est-à-dire que, dans la rédaction de leur CV, ils n'indiquent pas « *informatique : Word et Excel* ». A ceux-là, s'ajoutent ceux qui le mentionnent mais ne savent pas s'en servir et ils sont nombreux.

La réponse qui m'est faite quand j'évoque le sujet est chaque fois la même : « *On a prévu tant de postes informatiques partout* ». Est-ce vrai ou pas ? Toujours est-il que je peux citer une fac de droit de Paris dont un étudiant peut sortir avec un master, après cinq ans d'études, n'ayant jamais touché à un ordinateur. Tout en sachant que, dans les études de droit, la liaison Internet, l'accès à la jurisprudence, etc. rendent l'utilisation de l'ordinateur indispensable.

Pour citer un cas concret, j'évoquais des jeunes titulaires d'une maîtrise de droit public qui préparaient les concours administratifs sans y être reçus : une proportion significative d'entre eux n'a jamais travaillé sur micro.

Pour être clair, à la sortie de l'université, personne n'a contrôlé pour savoir si on avait accès à la bureautique courante. Or, aux jeunes sortant avec une licence ou un master, il leur sera demandé de rédiger une note de synthèse d'une page.

Le troisième élément est la pratique de l'anglais. Il est assez répandu d'entendre qu'une part importante de diplômés ne pratique pas l'anglais ou une autre langue.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier les habitudes de travail. Je peux vous dire que, parmi les jeunes que nous rencontrons, c'est significatif. Cela tient à la présentation, à l'habillement, au respect des horaires, etc. Nous travaillons avec des missions locales accueillant des jeunes de niveau infra bac qui enregistrent ces comportements mais parmi les diplômés, le phénomène se révèle aussi courant. Là aussi, les établissements ont-ils fourni des explications sur ces habitudes de travail qui revêtent un rôle majeur lors des recrutements ?

Un exemple : nous organisons des forums d'emplois au cours desquels nous réunissons des entreprises. Ce sont des forums de recrutement et non d'orientation. Quand l'événement est ouvert à tous (dont à des jeunes que nous ne suivons pas encore), environ un sur deux ne porte pas la tenue vestimentaire adéquate à un entretien. Certes, c'est un premier entretien, une première approche de 10 minutes ou un quart d'heure, mais au terme duquel un second entretien peut être envisagé pour être embauché. Les recruteurs attendent des candidats qu'ils se présentent dans une tenue qui sera celle de leur futur emploi. C'est essentiel.

Le dernier point est difficile à aborder : la maîtrise du français oral comme écrit. Nous avons des soucis. Des jeunes n'écrivent pas dans un français correct, à savoir une phrase composée d'un sujet, d'un verbe et d'un complément ou ne s'expriment pas correctement à l'oral.

Je peux témoigner de ce phénomène courant jusqu'au niveau master, en particulier dans les domaines scientifiques. Ce n'est pas nouveau, je suis ingénieur d'origine dans mon école, des copains étaient incapables de rédiger une note de synthèse. Ces faits touchent un peu plus les jeunes des zones urbaines sensibles ou les jeunes issus de l'immigration, mais il est très général.

Très honnêtement, ce problème concerne beaucoup de jeunes et il n'est pas évident d'en parler. Je discutais encore récemment avec des universitaires qui me disaient avoir régulièrement des étudiants au français relatif. Cette situation pour un recruteur est souvent éliminatoire dans le cadre d'un recrutement.

Comment dire à un jeune qui a validé un diplôme qu'il a un tel problème ? Lui dire qu'il n'a pas le permis de conduire et qu'il doit le passer ou qu'il ne maîtrise pas Word et qu'il lui faut s'inscrire à un cours, nous savons faire, mais pour qu'il apprenne le français, nous ne disposons pas vraiment d'outils... Peut être faut-il accomplir un travail au sein de l'université pour que cela ne se reproduise plus et envisager des rattrapages en termes d'expression écrite et orale ? Quoi qu'il en soit, c'est un réel souci que nous soulignons.

Notre association, au-delà de ces constats, a quelques idées :

Poursuivre les interventions auprès de la jeunesse étudiante et des jeunes qui sortent des établissements d'Enseignement supérieur. Ceux que nous rencontrons sont à l'origine pour 40 % sous statut étudiant et pour 60 % sont sortis de l'Enseignement supérieur. Les étudiants qui viennent nous voir sont généralement des sortants : soit ils terminent leurs études ou les quittent avant qu'elles ne s'achèvent, soit ce sont des jeunes en rupture d'études qui savent

qu'ils ne seront pas reçus et qui veulent les abandonner. Ils ont toujours leur carte d'étudiant mais sont en recherche d'un emploi.

Les jeunes qui poursuivent leurs études de manière normale en ayant leurs diplômes sans anicroche s'intéressent très peu à l'insertion professionnelle. Ils préparent leur master et sont difficilement mobilisables pour une journée de forum emploi.

Pour un forum organisé sur une journée sans cours comme à l'Université de Perpignan, il faut mobiliser des intervenants d'entreprises mais la seconde partie du travail est de se présenter dans les amphithéâtres les uns après les autres avec des interventions au caractère plus militant qu'administratif pour que les étudiants assistent à ce forum plutôt qu'ils ne profitent de cette journée sans cours.

Par conséquent, la mobilisation des étudiants sur ces aspects n'est pas aussi évidente. Cela explique aussi que les services internes aux universités n'aient pas tant de public ou de visites. Il faut bien l'intégrer dans la démarche. Cela ne changera pas du jour au lendemain.

Autre élément : nous imaginons que les services d'insertion professionnelle dans les universités, sans doute différentes dans le cadre de l'autonomie universitaire d'un établissement à l'autre, auront des moyens ou des ambitions supérieurs suite au travail, aux résultats et aux mesures prises par votre Commission.

Nous sommes prêts à apporter dans ce cadre un soutien aux services en charge de l'insertion professionnelle sur l'élaboration des outils, la formation et l'information des personnels sur l'actualité emploi, éventuellement sur des opérations d'adressage d'offres d'emplois. Nous avons déposé un projet intéressant qui n'a pas encore trouvé de financement. Il s'agit d'envoyer directement les offres d'emplois à des services dans un IUT, une UFR ou un master. C'est jouable.

Le travail est de taille mais il est fondamental car les entreprises et les établissements ont souvent un contact de proximité pour trouver des stages. Effectivement, les stagiaires vont dans les entreprises du bassin d'emplois mais le recrutement ne se fait pas exclusivement sur le plan local. Ces contacts ne suffisent donc pas pour les emplois.

Le fait de pouvoir diffuser des offres avec un adressage aux enseignants ou au personnel en charge de l'insertion professionnelle ne doit pas être négligé, ce pendant les études et non pas seulement à la fin de l'année.

Il faut aussi favoriser le contact avec les recruteurs. Les services d'insertion professionnelle qui existeront dans les années à venir ont tout à gagner à travailler avec des organismes nationaux assurant une relation avec les recruteurs.

Le travail à accomplir est gigantesque. On ne peut imaginer que chaque petite équipe constituant un service d'insertion professionnelle dans tous les établissements de France réalisera la même tâche. La médiation est réellement nécessaire, en amont comme en aval. Nous travaillons avec de nombreuses universités sur ce sujet.

Le troisième élément porte sur le public particulier des jeunes en échec dès le premier cycle universitaire. Nous avons démarré des actions en 2004 et 2005 sur sept académies avec des conseils régionaux comme en l'Ile-de-France, en Rhône-Alpes, en Bourgogne, en région Centre et Midi-Pyrénées.

Nous disposons d'outils et commençons à connaître les problématiques des intéressés. Ils sont différents du public des jeunes diplômés car ils peuvent avoir recours à la formation initiale ou y revenir, sauf pour ce qui concerne les fins de droit. Y a-t-il des fins de droits en LMD ? Je ne sais pas, je n'ai pas vu de texte.

Il est possible à ces jeunes de rebondir avec de nombreuses solutions dont des contrats d'alternance. D'après ce que nous avons testé, nous nous sommes rendu compte que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont importants. On propose à ces jeunes d'entrer dans l'Armée, de créer une entreprise, donc un panel de solutions un peu différentes de celles des jeunes diplômés pour qu'ils rebondissent. Ils ont le plus souvent rompu avec leur établissement d'origine.

On retrouve dans ce public un jeune qui a abandonné sa première année en STS pensant qu'il ne passera pas de BTS, un jeune qui interrompt sa deuxième année de fac, une jeune femme qui a préparé une école d'infirmière et qui, après avoir échoué au concours, s'interroge, et un jeune qui sort d'une première ou d'une deuxième année de médecine. Tout ce public est très divers et nous aimerions en termes de propositions pouvoir généraliser au niveau national ce que nous avons engagé.

Nous le faisons en relation avec des partenaires. Une convention avec l'université de Lyon 1 a été signée en 2005 et fonctionne bien. C'est l'une des plus importantes universités en région.

Il faut le faire avec les universités mais pas seulement. Il y a toutes les autres formations supérieures et des jeunes qui n'ont plus de lien. Si nous pouvions être encouragés par une proposition de la Commission dans ce sens, nous en serions heureux.

La dernière idée revient à un thème abordé : la question des « parcours ». Nous avons un projet que nous défendons depuis un ou deux ans sans trouver le moyen de le mener à terme : celui de créer une base de données, une banque de parcours d'insertion professionnelle de jeunes diplômés de l'Enseignement supérieur. Elle comporterait des informations allant du bac série mention jusqu'à l'emploi stable obtenu, autre extrémité du champ, afin de connaître exactement le parcours suivi par les jeunes ayant obtenu un emploi.

Cette banque de parcours aurait pour ambition de répondre à deux questions :

- « Quel parcours ont suivi les jeunes qui ont obtenu le travail qui les intéresse ? » Il faut savoir que, dans certaines filières, personne n'obtient le travail espéré.

- « Quel poste ont intégré les jeunes qui ont passé un diplôme donné ? » Sur cette question, des éléments existent. Il faut les considérer de manière globale. On ne peut juger sur la base d'un seul diplôme obtenu. Il est indispensable d'intégrer les données précédentes.

Cela signifie qu'un jeune a préparé ou a obtenu un BTS à Valence, puis a poursuivi des études pendant trois ans à Grenoble pour finir par un DESS à Lyon et a repassé un deuxième diplôme de Master 2 à Tours.

Quand on étudie l'emploi occupé suite à l'obtention du master de Tours, il faut aussi savoir que ce jeune a obtenu un autre diplôme et a suivi un parcours particulier qui lui a permis d'être embauché. C'est ainsi que l'on voit que des notaires ont fait HEC ou autres écoles entre le diplôme.

Voilà ce que nous aimerions développer pour éclairer les mécanismes d'orientation. Nous ne sommes pas acteurs de cette dernière mais nous sommes en mesure de trouver les jeunes et les témoignages pour fournir une source d'informations qui servirait à toutes les personnes chargées de ce domaine.

Notre objectif à terme serait d'avoir 50 000 parcours. Il ne s'agit pas, pour pouvoir donner des réponses significatives aux questions posées, de savoir quel est le parcours suivi pour accéder à tel poste ou quel poste ont obtenu ceux qui ont suivi tel parcours.

Il faut disposer d'un large échantillon de témoignages. Par rapport au chiffre de 440 000 jeunes sortant de l'Enseignement supérieur par an, la logique serait de disposer de 45 000 parcours avec une base de données bien faite. Cela permettrait des études et d'éclairer les mécanismes d'orientation. Ce serait aussi complètement nouveau.

J'ai été trop long, je m'en excuse.

M. HETZEL, Président. - Pas du tout et cela permet de passer en revue quelques aspects.

Vous avez évoqué certaines préconisations. Pourriez-vous revenir sur la manière donc l'AFIJ s'insère dans le dispositif ? Il y a des politiques publiques et leurs acteurs. Manifestement, l'AFIJ joue un rôle de médiation entre ce que vous appelez la « *boîte noire* » et le marché de l'emploi.

Notre souci est de savoir comment exprimer des préconisations pour améliorer les politiques publiques. A votre avis, pourquoi ces politiques publiques n'ont-elles pas été optimisées ? Je sais que la question est vaste !

M. LAMAR. - Depuis une dizaine d'années, nous avons des relations avec différents ministères, d'un côté celui de l'Education nationale et, de l'autre, le ministère de l'Emploi.

Entre eux, ils échangent peu et, nous-mêmes, qui avons un pied de chaque côté, nous nous trouvons parfois face à des divergences de points de vue de fonctionnement, voire d'incompréhension.

Cela a trait à des sujets simples : la classification des diplômes n'a pas de rapport bien établi avec la nomenclature des emplois utilisée par l'ANPE, l'APEC, ou l'AFIJ. L'AFIJ est conventionnée avec l'ANPE, l'APEC tout comme avec le Conseil national des missions locales, ces différents intervenants fonctionnent tous selon le principe des nomenclatures, qui n'ont pas de correspondance réelle avec le diplôme.

Je crois que la correspondance ne se réalise pas facilement. Il y a une place entre les deux pour des structures de médiation. Cette solution est plus réaliste. On pourrait rêver que tout le monde s'entende mais entre la démarche du ministère de la Fonction publique totalement indépendante, de celle du ministère de

l'Emploi -et de celle des PME-, chargé de la création d'entreprise, lui-même n'ayant aucun rapport direct avec le précédent ministère, le paysage est totalement éclaté.

Prenons le cas de la Fonction publique avec laquelle nous travaillons avec des recruteurs. Ces derniers entretiennent entre eux encore moins de rapports que les DRH des grandes entreprises. Nous sommes face à un patchwork de démarches de recrutement peu coordonnées...

Il existe des projets dans la Fonction publique pour permettre la mobilité des fonctionnaires ; il n'en demeure pas moins que le système est très complexe. Il nécessiterait des réformes très lourdes et longues pour redresser la situation.

La meilleure solution est de faire appel à des acteurs extérieurs pour assurer une médiation entre les différents ensembles.

M. HETZEL, Président.- Ces acteurs extérieurs vous semblent-ils plus intéressants qu'une délégation interministérielle ? Pourrait être imaginée une telle structure qui aurait pour objectif de contribuer à la coordination de ces actions. Cette dernière pourrait faire appel à des intervenants extérieurs.

M. LAMAR.- La délégation interministérielle, en matière d'insertion des jeunes, a vécu. Elle était composée de personnes de grande valeur. Nous avons été conventionnés pendant sept ou huit ans, nous avons travaillé ensemble, fait un tour de France et vu ce que cela donnait. Cette structure n'avait que peu de pouvoirs.

Nous sommes sur un aspect qui nous dépasse totalement : quel pouvoir a une délégation interministérielle dans notre pays ? A partir du moment où elle n'est pas rattachée au Premier ministre mais à un ministère, comme c'est le cas aujourd'hui pour la plupart, son caractère interministériel est théorique. C'est du moins ce que j'ai vu à ma petite échelle sur le terrain.

Cette solution, si elle devait être visée, gagnerait à être rattachée au Premier ministre. Je ne suis pas sûr néanmoins du succès d'une telle délégation.

M. LAURENT.- L'idée qui m'a paru intéressante est celle du Conseil de médiation entre la « *boîte noire de l'Education nationale* » et le milieu des recruteurs. Je ne pense pas qu'une délégation interministérielle ait une visibilité de l'Education nationale et qu'elle ait beaucoup de contacts avec les vrais recruteurs.

La partie de la « *boîte noire* » entrant en contact avec les organismes d'insertion, c'est bien l'université, pour lui permettre de voir ce qui est un véritable métier avec les recruteurs professionnels.

Mme BEVALOT.- De quelles sources proviennent les financements de l'AFIJ ?

Ma seconde question est plus large et vous venez d'y répondre partiellement... Je fais partie de la fameuse « *boîte noire* » que vous évoquez. Nous ne sommes pas dans un « bocal » par lequel nous regardons ce qui se passe à l'extérieur.

Le paysage que vous avez dessiné à propos des difficultés d'insertion pour les jeunes, heureusement, ne les concerne pas tous. Votre dessin est assez sévère.

Nous avons tous conscience dans les universités de cet état de fait. C'est sans doute la raison pour laquelle, la plupart du temps, nous essayons de mettre en oeuvre un service d'appui à l'insertion professionnelle. Ces services travaillent en relation avec différents organismes locaux.

Localement, comment vous insérez-vous dans le paysage d'accompagnement de l'insertion des jeunes ou de l'insertion professionnelle en général ?

Vous avez évoqué les missions locales pour l'emploi, l'APEC et d'autres structures. Nous avons souvent des conventions de ce type pour travailler avec ces différentes organisations. Comment procédez-vous, dans un paysage qui peut paraître, côté université, un peu compliqué à appréhender, pour saisir les spécificités de telle ou telle association ? Ceci pour nous aider à nous orienter vers telle direction.

M. LAMAR. - Nous sommes financés à 99,5 % par des fonds publics, avec plus de 350 lignes de financement qui proviennent pour un petit quart des ministères que j'ai évoqués, pour un tiers des collectivités locales (conseils généraux, régionaux, communautés d'agglomération, villes, etc.). Un tiers de financements dits « *spécifiques* » vient des actions de lutte contre la discrimination (FASILD), de l'AGEFIPH pour l'accompagnement des étudiants handicapés, de l'ANPE dont nous sommes partenaires et prestataires sur 20 régions, et quelques financements européens et de services déconcentrés de l'Etat (DDTEFP).

Nos moyens sont donc éclatés puisque, jusqu'à présent, il n'y a pas de politique publique d'insertion professionnelle des jeunes Diplômés. La loi de cohésion sociale cible les jeunes de niveau VI et Vbis, public élargi un peu par le CIVIS. On commence seulement à aborder la reconnaissance du sujet.

Au Conseil économique et social, l'avis publié en juillet dernier a constitué une première. Le rapport de la Commission de M. Proglia n'a pas vraiment été rendu public (et d'ailleurs n'est pas forcément en phase avec les mesures du gouvernement). Donc, la Commission dont vous êtes membres, est la troisième opération en un an sur le sujet. Il n'y a pas eu de reconnaissance de politique publique.

La seule population bénéficiaire d'actions subventionnées est celle des jeunes diplômés résidant dans les zones urbaines sensibles.

Les projets privés et indépendants de notre association (représentant l'ensemble des organisations étudiantes) ont croisé des sources de financements permettant de développer des activités comme les jeunes allocataires du RMI, la politique de la Ville ou celle de l'intégration des travailleurs handicapés, etc.

J'espère que cela changera mais, à l'origine, c'est un système dans lequel nous sommes conventionnés au niveau national depuis 1996 avec l'ANPE et l'APEC. Nous avons complété notre convention avec l'ANPE en 2003. Nous avons fait le point hier et cela fonctionne correctement.

Avec le Conseil National des Missions locales, depuis quasiment sa création, nous avons passé une convention (2003) et travaillons avec plus d'une centaine de missions locales. Nous travaillons aussi sur le terrain avec des associations locales de manière complémentaire. Cela se passe très bien.

La lisibilité de ces rapports sera encouragée par la création des Maisons de l'emploi. 150 ont déjà été labellisées sur les 300 à venir. Nous nous sommes engagé dans un partenariat avec les Maisons de l'Emploi qui sont la réponse à votre question.

Au plan local, nous avons signé des conventions avec des universités. Nous avons aussi des collaborations non conventionnées.

Cela étant, pour notre association, la situation n'est pas simple : passer une convention avec l'université signifie avoir un accord avec son Président -lequel change souvent- si son Conseil d'administration accepte la signature de la convention, une fois cette dernière signée. Cela ne veut pas dire, au sein de l'établissement, qu'un doyen, un directeur d'UFR, etc. suive ce que l'établissement a signé. D'une part, les universités sont autonomes et, d'autre part, les éléments constitutifs des universités font ce qu'ils veulent. C'est mon impression.

Nous avons signé des conventions qui fonctionnent bien. Récemment encore, c'est avec l'université de Metz qui nous accorde un local pour développer nos activités au sein de l'établissement. Je vois une grande diversité de situations selon les universités. C'est une réalité. A l'intérieur de chacune, les questions d'emploi sont prises en charge de façon totalement différente.

Enfin, alors que tout se déroule parfaitement, si le directeur du SCUIO part en retraite ou est remplacé, il s'ensuit un dysfonctionnement pratiquement d'une année sur l'autre. Depuis 11 ans que nous suivons ce paysage, je n'ai pas vu d'amélioration.

De bonnes initiatives naissent pour ensuite disparaître ; peu existent encore. J'ai relevé beaucoup d'éléments non pérennes, avec nombre d'interlocuteurs de bonne volonté. Cependant, traiter les difficultés de recrutement et d'emploi demande du professionnalisme. En termes de médiation, c'est essentiel. En réalité, d'un côté, se trouve une population de recruteurs, et de l'autre une population d'établissements elle-même subdivisée en un nombre de centres de décisions élevé et des diplômes différents.

Entre ces deux ensembles, si chacun des responsables d'une unité dans l'université doit être en contact avec tous les recruteurs et si chacun recruteur doit l'être avec tous les éléments qui pourraient l'intéresser dans les établissements d'Enseignement supérieur, c'est irréalisable et je n'y crois pas.

Je pense qu'une médiation générale s'avère nécessaire à un moment donné. Cela n'empêche pas les contacts locaux.

L'idée que cette conciliation soit portée en commun par l'APEC, par l'ANPE et par l'AFIJ est judicieuse. Je ne défends pas l'idée que l'AFIJ doive tout faire ; en revanche, notre compétence peut apporter des éléments très utiles à côté de nos partenaires. Par exemple, nos statuts indiquent que nous devons intervenir auprès des étudiants, contrairement à ceux de l'APEC et de l'ANPE.

Il est ressorti de nos discussions avec l'ANPE et l'APEC qu'il existe une logique dans ce que l'on peut appeler « les 3A », qui ont des optiques et des positionnements complémentaires.

M. HETZEL, Président. - L'APEC est davantage concernée par les bacs+4. On est sur une frange restrictive.

M. LAMAR. - Cet organisme travaille sur des emplois cadres. A ce jour, soyons clairs, les offres cadres sur 30 000 ou 35 000 représentent 10 % des sortants de l'Enseignement supérieur, dont moins de 10 % des 440 000.

Poussons le raisonnement, 27 000 à 28 000 d'entre eux sont des ingénieurs. Leur diplôme, protégé par des conventions collectives qui leur permettent d'intégrer une entreprise au statut cadre. Voilà quelle est la situation de l'APEC. Les offres d'emplois cadres pour débutants existent mais sont très peu nombreuses.

M. HETZEL, Président.- Un point d'étape qui a son importance : vous avez centré votre propos sur les diplômes professionnalisés en disant « *qu'ils ne le sont pas vraiment* ». Il existerait un décalage entre diplôme professionnalisé et la réalité. Pourriez-vous développer ?

M. LAURENT.- Vous avez évoqué les IUT.

M. HETZEL, Président.- Avez-vous des formations précises en tête ? Il ne s'agit pas de délation mais cela m'intéresse.

M. LAMAR.- Je pense au DUT de biologie appliquée.

M. LAURENT.- Il y a 30 ans, la spécialité était déjà obsolète.

M. HETZEL, Président.- Est-ce à dire que les étudiants ne trouvent pas d'emploi ?

M. LAURENT.- Il n'y a pas d'emploi et cette situation perdure depuis 30 ans.

M. HETZEL, Président.- Arrivent-ils à trouver un emploi ailleurs ?

Dans certaines formations généralistes, en raison de leur caractère général, les jeunes trouveront un emploi mais pas forcément en adéquation directe. Aussi, la question de l'emploi ne se pose pas tant que cela.

Vous semblez indiquer qu'ils sont dans une professionnalisation ne leur permettant pas d'aboutir.

Regardez les formations en hôtellerie et en restauration : il y a beaucoup de pertes en ligne. Les étudiants quittent finalement le secteur pour travailler ailleurs. Toutefois, les jeunes formés dans de tels cursus trouvent quand ils cherchent. Cette formation acquise dans des structures de type bacs professionnels leur permet de s'insérer, même s'ils quittent le milieu.

Avez-vous en tête des formations de type professionnalisé ?

Mme HOLDER.- Il n'y a pas de marché en face.

M. LAMAR.- Le cas que je citais ne fait l'objet d'aucune offre d'emploi.

Parmi les scientifiques, j'affirme que sur les diplômés bac+5 chimie ou biologie, en écoles d'ingénieurs ou en université, la moitié est à recycler dans d'autres domaines.

On a travaillé jusqu'à la fin des années 90 sur le passage vers le secteur de l'informatique. Nous avons participé à une opération nationale sur son recyclage. Depuis 2001, c'est un secteur qui n'offre plus suffisamment d'emploi pour ce recyclage. Se pose un réel problème.

Quand j'entends des déclarations sur le manque de scientifiques en France (peut-être s'agit-il de prévision à 10, 20 ou 30 ans), je ne comprends pas. Ces jeunes diplômés sont bons et ont suivi des études de valeur.

Le problème qui se pose ici est clairement celui du nombre de jeunes diplômés dans une formation professionnelle précise donnée.

M. MASINGUE.- Vous avez dit tout à l'heure que la connaissance des recruteurs dans le travail de conseil et d'orientation est fondamentale, d'où la nécessité d'un fort système de compétences.

A l'intérieur de l'université, est-il réaliste de penser que l'on peut se doter de ce système de compétences très fort ? Ne faudrait-il pas alors réfléchir à

l'externalisation plutôt que de saupoudrer, y compris au sens budgétaire, de compétences modestes totalement incapables de répondre ? Quelle est votre opinion ?

M. LAMAR.- Un jeune demandeur d'emploi n'appartient plus à son établissement. A partir de là, son cursus complexe le relie à plusieurs établissements, parfois à des périodes de travail, à des stages, à des situations complexes. Sa problématique d'accès au monde du travail ne peut être liée au dernier diplôme obtenu et donc à un seul établissement.

M. MASINGUE.- Une structure internalisée d'orientation dans les universités, si je suis votre raisonnement, ne peut être en mesure d'accomplir cette mission pour les étudiants.

M. LAMAR.- Des services au sein des universités ont toute leur légitimité dans l'accès aux stages. Le choix des stages doit être lié au cursus et relève donc du ressort des enseignants pédagogiques de telle manière que ces stages aient une valeur par rapport au diplôme.

Dans les universités, des relations avec les entreprises ont toute leur légitimité. On trouve des orientations sur les disciplines et un accès aux stages. Des travaux de recherche sont directement liés à l'activité scientifique et de recherche d'un établissement par rapport à des entreprises, qui peuvent déboucher sur des emplois de recherche tout à fait judicieuse.

La présence d'un (ou d') organisme(s) extérieur(s) est par contre nécessaire pour soutenir l'accès à l'emploi des jeunes.

La limite entre ce qui est traité dans l'Université et à l'extérieur reste à préciser. Un partenariat entre service universitaire et organisation transversale peut s'établir sur mesure site par site.

M. LAURENT.- Pour ceux en situation d'échec, il faut certainement imaginer des mécanismes internalisés au sein de l'université. Le service public de l'emploi doit se préoccuper dans les universités et dans les institutions comme l'AFIJ de « *recycler* » ces situations d'échec. Ce n'est pas nécessairement au service de l'université mais à des instances externalisées qui reviennent à la source.

M. LAMAR.- Sans imaginer de création extraordinaire, si les services en charge de l'insertion et de l'orientation professionnelle dans les universités pouvaient bénéficier d'une structure de médiation externe en relation avec les recruteurs sans forcément créer de nouveauté, on en arriverait à des échanges positifs.

Honnêtement, je reviens à mon idée des « 3A » (ANPE, APEC et AFIJ) aux compétences croisées qui travaillent bien ensemble.

En apportant au service de l'université une ou des sources de formation, d'outils, on peut arriver à quelque chose de très pragmatique.

Les universités sont tellement différentes en termes d'organisation que les solutions relatives à l'emploi doivent être « sur mesure » pour être efficaces.

M. HETZEL, Président.- J'entends ce que vous dites. Dans le rapport du Conseil économique et social de l'année dernière, le point était spécifiquement mentionné. De ce fait, il est même recommandé aux universités de mettre en place un dispositif au plan régional pour une meilleure adéquation de ces relations.

Entre l'an passé et aujourd'hui, avez-vous senti une évolution ?

M. LAMAR.- Rien. Le rapport a été rendu public. Un ministre a annoncé que des mesures seraient prises suite à ce rapport. Aucune ne l'a été depuis un an.

M. KEIGER.- Combien de personnes travaillent pour l'AFIJ ?

M. LAMAR.- 120 ; c'est une PME.

M. KEIGER.- Quel est son budget ?

M. LAMAR.- 5 M€.

M. KEIGER.- Vous avez mentionné ce qui semble être des blocages dans le système : le ministère de l'Emploi qui ne s'adresse pas à celui de l'Education nationale, une absence de rapports directs, et qu'à l'intérieur de l'université les Présidents changent rapidement ou souvent.

Je vois que votre organisation et bien d'autres accomplissent un travail substantiel et proposent des solutions par des banques de données, des informations, des suggestions en tous genres, mais comment coordonner cela et améliorer l'ensemble ? Il me semble que tout est émietté. Le Ministère devrait agir, l'université de son côté aussi, et personne ne fait ce qu'il devrait faire aussi rapidement que possible.

Quelle serait votre proposition pour motiver les universitaires à s'engager dans une construction plus solide, ou les ministères à suivre les suggestions ?

M. LAMAR.- Les collaborations existant actuellement entre les intervenants dans le domaine de l'emploi sont efficaces. Elles ne sont peut-être pas suffisamment connues. Notre association joue peu la carte médiatique car ce n'est pas son objet. Les relations sont peu connues et le nombre d'intervenants relativement limité.

Si nous prenons le cas de Lyon I, nous venons d'organiser une réunion sur la reconversion des jeunes en échec en Master 1. Intervenait l'ANPE, l'APEC et l'AFIJ pendant une journée... Ne faut-il pas promouvoir les bonnes pratiques ?

Je pense difficile en milieu universitaire d'imposer quoi que ce soit. On peut inciter, mettre en avant des modèles, en espérant qu'ils soient repris. La structure universitaire ne prête pas à une politique unique.

M. MASINGUE.- Le nombre d'intervenants dans le domaine de l'orientation ne délégitime-t-il pas auprès des étudiants et de leur famille les institutions spécialisées dans ce domaine ?

M. LAMAR.- Le système central est l'ONISEP. Les structures CIO et SCUIO sont relativement bien définies. Cet appareil est-il assez connu ? Je ne sais pas.

M. MASINGUE.- Si vous le savez !...

M. LAMAR.- Alors, il est peu connu. D'après les chiffres référencés en matière d'accueil des SCUIO, 5 % seulement des étudiants s'y sont adressés en matière d'insertion professionnelle et ont eu recours à un service intégré dans les universités pour leur démarche.

M. MASINGUE.- Cela revient à demander quel est le premier ? L'œuf ou la poule ?

M. LAMAR.- C'est une réalité. Il faut avoir présent à l'esprit que l'on est dans un système pluraliste dans lequel l'information est transmise par des initiatives

publiques, privées, la presse, les médias, les sites Internet... la pensée du « système unique » est un leurre dans notre société.

M. MASINGUE.- C'est le compromis entre pluralisme et éparpillement.

Mme BEVALOT.- Peut-on imaginer de plus rapprocher les orientations et l'insertion professionnelle ? Ce sont deux missions qui doivent accompagner l'étudiant et qui sont difficilement dissociables.

Je n'ai pas le sentiment que les universités se prétendent être des agences d'insertion professionnelle. Elles accompagnent la formation d'une préparation à l'insertion professionnelle. Elles ne cherchent pas l'emploi pour les jeunes mais les préparent pour le faire. C'est en cela qu'elles appuient sur la nécessité d'un partenariat avec des structures extérieures qui sont une sorte de continuum.

Je reviens sur un sujet que M. Masingue a repris : le paysage n'est-il pas trop compliqué ? Ne peut-on aller vers sa simplification ? Nous l'avons déjà évoqué pour l'accompagnement à l'insertion professionnelle : ne peut-on imaginer des structures plus rapprochées, peut-être certaines fusions, pour que localement le paysage soit plus simple ?

M. MASINGUE.- C'est l'idée des maisons de l'emploi.

M. LAMAR.- Si on doit se rapprocher de cela, la réponse existe au travers, en effet, des maisons de l'emploi dans lesquelles on retrouve les différents partenaires. Avec 300 maisons de l'emploi créées, les universités pourront établir une relation directe.

M. MASINGUE.- Vous avez insisté sur la maîtrise des prérequis à l'embauche. Qui pourrait s'en charger ?

M. LAMAR.- Cela nécessite, au sein du cursus, l'exigence de valider des éléments et donc d'en arriver à un processus très incitatif.

A une époque, il fallait être passé par une visite de médecine préventive pour passer les examens (un coup de tampon sur la carte d'étudiant), pourquoi demain le prérequis ne porterait pas sur le permis de conduire, la maîtrise d'un niveau d'anglais, etc.

Je peux vous assurer que les étudiants veilleraient à remplir ces conditions. Je pense que cette exigence peut être mise en place facilement.

M. HETZEL, Président.- Merci pour cet échange.

Si vous avez d'autres éléments à nous transmettre en plus de cette audition, n'hésitez pas, d'autant que nous avons à rendre le bilan d'étape mais que le travail de la Commission se poursuit jusqu'en octobre.

M. LAMAR.- Je vous remets, d'ores et déjà, un exemplaire de la « *Newsletter* » *POTENTIEL* dont un article aborde le thème de l'Université-Emploi !

La séance est levée à 11 h 15