

*Support réalisé par : L. Didier*

**OBJECTIFS :**

- Rappels sur la rédaction d'une note de synthèse
- Lire, se cultiver, réfléchir à des éléments d'actualité

## Table des matières

<b>Partie I - Méthodologie de la note de synthèse</b>	<b>1</b>
<b>Section A - Le but de la synthèse</b>	<b>1</b>
<b>Section B - Ce que la synthèse n'est pas</b>	<b>1</b>
<b>Section C - Ce que la synthèse est</b>	<b>2</b>
<b>Section D - Les étapes à suivre</b>	<b>2</b>
1. La lecture du sujet	2
2. La lecture des documents	2
3. La construction du plan	2
4. La rédaction	3
<b>Partie II - Application</b>	<b>4</b>
<b>Section A - Emploi d'avenir</b>	<b>4</b>
1. Qui peut en bénéficier ?	4
2. Comment en bénéficier ?	4
3. À quoi engage-t-il ?	4
4. En quoi diffère-t-il d'un contrat de travail ordinaire ?	4
<b>Section B - Chômage : 30 % à La Réunion, 60 % chez les jeunes. Vite, des emplois d'avenir !</b>	<b>5</b>
<b>Section C - Emplois d'avenir : des emplois sans garantie d'insertion</b>	<b>6</b>

## Partie I - Méthodologie de la note de synthèse

---

### Section A - Le but de la synthèse

Le but de la note de synthèse est d'abord de reproduire une situation professionnelle dans laquelle les candidats se trouveront confrontés demain au quotidien, c'est-à-dire savoir dégager puis présenter l'essentiel d'un épais dossier, clarifier certaines informations dans le but de préparer la prise de décision ou encore une intervention.

Elle ne doit pas être confondue avec le résumé de texte, écueil trop souvent constaté par les examinateurs. Jamais le candidat ne doit résumer les uns à la suite des autres les différents documents constituant le dossier. La note de synthèse n'est pas la juxtaposition des résumés des différents documents. Les connaissances personnelles ne doivent être utilisées que pour aider à mieux appréhender le dossier.

### Section B - Ce que la synthèse n'est pas

- Un assemblage, une addition d'idées prises dans chacun des textes
- Le résultat d'un repérage des idées essentielles présentées successivement sans articulations
- Ce n'est ni un compte-rendu de lecture, ni le résumé successif des différents textes
- Ce n'est pas une suite d'explications de textes
- L'expression d'un jugement personnel à propos des textes, des idées défendues par ces textes, ou à une prise de position par rapport au débat posé sur le thème.

## Section C - Ce que la synthèse est

- Un ensemble organisé d'éléments jusque là séparés ou associés différemment
- Elle forme une composition cohérente et ordonnée dans laquelle le candidat confronte les documents sur les points essentiels qu'il aura dégagés
- Les idées doivent s'enchaîner selon les étapes d'un raisonnement conçu comme le développement d'une problématique distinguant l'essentiel du superflu, elle réside dans le parti pris à partir duquel s'éclaire la confrontation des textes, le croisement des idées : elle juge des capacités d'exercice d'un futur métier qui ne se réduit pas à la reproduction des idées des autres ou à recopier des manuels, mais à faire preuve de capacité d'esprit critique, de choix et d'explicitation de ces choix
- Elle est neutre et objective, donc pas de marque d'énonciation (pronom personnel ou modalisateurs) pas de partialité ni de jugement personnel sur les idées ; elle est fidèle, les idées des auteurs ne sont pas déviées ni extrapolées

## Section D - Les étapes à suivre

### 1. La lecture du sujet

La façon dont le sujet est rédigé oriente nécessairement la note de synthèse. L'analyse du sujet est importante dans la mesure où elle conduira parfois le candidat à devoir écarter certains développements, certes parfois importants au regard de la longueur des développements consacrés dans les documents soumis, mais sans intérêt avec le sujet proposé. Le sujet doit être et demeurer l'élément référent tout au long de l'épreuve.

### 2. La lecture des documents

La lecture approfondie du dossier doit tout d'abord être précédée d'un rapide et furtif survol de celui-ci. C'est en quelque sorte la prise en main du dossier.

S'ensuit alors une lecture approfondie de tous les documents. Cette lecture doit être assortie de deux choses: un surlignage et une prise de notes. Le surlignage est un travail de sélection qui doit permettre de faire ressortir les éléments clés du dossier qui répondent au sujet. En contrepartie, il ne faut surtout pas hésiter à rayer les passages sans rapport avec le sujet. La méthode peut consister à souligner d'une couleur les idées maîtresses du document et d'une autre couleur les idées secondaires qui constituent les arguments et les illustrations des premières. Le surlignage doit être effectué avec parcimonie. Trop surligner revient à ne rien surligner puisque plus rien ne se dégage du texte étudié. La prise de note doit être effectuée par le candidat au fil de sa lecture.

Cette prise de note consiste à formuler l'idée générale dégagée dans le paragraphe examiné et de décliner immédiatement les arguments développés qui militent en faveur de cette idée. Le sens du texte ne doit jamais être déformé ou interprété et conduire à un contresens. La prise de note idéale est celle qui consisterait à ne plus revenir à la lecture du dossier à l'issue de son analyse. La prise de note idéale est celle qui consisterait à ne plus revenir à la lecture du dossier à l'issue de son analyse. Ce qui peut parfois être profitable au candidat qui aurait fâcheuse tendance à recopier des extraits entiers de documents.

### 3. La construction du plan

Cette construction doit d'abord être précédée d'un tri et d'un classement des idées récurrentes rencontrées au fil de la prise de note. Cette opération doit être effectuée dans le but de hiérarchiser les informations.

Cette hiérarchisation doit conduire le candidat à la construction naturelle du plan. Combien de parties doit comporter ce plan ? Un mode de raisonnement dualiste est préférable, à savoir un plan en deux parties où chacune des parties est elle-même subdivisée en deux sous-parties. Le classement doit donc conduire le candidat à édifier quatre rubriques. De ces quatre rubriques, le candidat déduira les deux parties de son plan. Chacune de ses parties et sous-partie doit comporter un intitulé simple. L'intitulé doit être parfaitement réfléchi car c'est précisément ce qu'examine en tout premier lieu le correcteur.

#### **4. La rédaction**

##### **a) L'introduction**

L'introduction doit être courte. Dix lignes au maximum. Son importance est cruciale car, après avoir examiné les intitulés, l'examineur s'attache immédiatement à lire l'introduction. Donc il convient de présenter rapidement le sujet et annoncer le plan suivi. L'introduction est l'entrée en matière du candidat. Lors d'un entretien d'embauche, le candidat revêt son plus bel habit. S'il est vrai que « l'habit ne fait pas le moine », il permet parfois de rentrer dans le monastère ! De la même manière, le candidat doit séduire l'examineur en créant un préjugé favorable à la lecture de l'introduction.

##### **b) Le développement**

Le style doit être simple. A cet égard, il convient d'éviter les tournures interrogatives ou exclamatives ainsi que toutes formules emphatiques. Les candidats à ces épreuves sont notamment conjurés de bannir les phrases alambiquées qui tendent à frustrer et agacer le correcteur. Après quatre lignes, parfois sans ponctuation, le lecteur a perdu le fil de l'idée développée. Le mieux étant l'ennemi du bien, les phrases courtes sont appréciées.

##### **Sources :**

« *La note de synthèse* », Sébastien Roze, Faculté de Droit-Economie-Gestion d'Orléans, Décembre 2001

« *La note de synthèse : méthode* », [www.espaceformation.com](http://www.espaceformation.com)

## Partie II - Application

---

**TRAVAIL A FAIRE** : synthétisez le dossier documentaire

### Section A - Emploi d'avenir

Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) – Service-Public.fr

#### 1. Qui peut en bénéficier ?

**Conditions** : les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes : être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus, être sans emploi, avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV de la nomenclature officielle (souvent appelé *niveau bac* ), connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active, malgré un premier soutien des pouvoirs publics.

**Priorité d'accès** : parmi les jeunes répondant aux conditions, sont prioritaires ceux dont le domicile est situé : dans une zone urbaine sensible (Zus), dans une zone de revitalisation rurale (ZRR), ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Dans un secteur d'activité où le sexe féminin ou masculin est nettement sur-représenté, des mesures peuvent rendre prioritaires celles ou ceux dont l'emploi participe à un rééquilibrage.

**Accès dérogatoire** : Si le jeune est reconnu travailleur handicapé, la limite d'âge est portée de 25 ans à 30 ans. Par ailleurs, est susceptibles de bénéficier d'un emploi d'avenir, même avec un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV de la nomenclature officielle, un jeune qui répond aux 2 critères suivants : avoir connu une période de recherche d'emploi d'au moins 1 an dans les 18 derniers mois, et résider en Zus, en ZRR, dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

#### 2. Comment en bénéficier ?

Le jeune souhaitant un emploi d'avenir doit se rapprocher d'un professionnel de l'insertion des jeunes, qui peut être : un référent de mission locale, ou un référent du réseau Cap emploi (pour les jeunes en situation de handicap).

Un référent Pôle emploi peut aussi être contacté dans un premier temps. Si le jeune correspond bien aux critères de l'emploi d'avenir, sa candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec son profil.

#### 3. À quoi engage-t-il ?

**Nature du contrat** : l'emploi d'avenir est un contrat de droit privé. Il est conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, sa durée est : au minimum d'1 an, et au maximum, renouvellements et prolongements inclus, de 3 ans.

**Employeurs possibles** : presque tout type d'employeur peut signer un emploi d'avenir avec un jeune, à l'exception de l'État et du particulier employeur. L'employeur peut notamment être : une association, une collectivité locale (par exemple, une mairie) ou un établissement public (par exemple, un hôpital), une entreprise reconnue par le préfet de région comme présentant un potentiel de création d'embauches important, une structure d'insertion par l'activité économique, un groupement d'employeurs (mettant des salariés à disposition d'associations, d'entreprises ou d'autres groupements). À noter : si l'employeur est public, l'emploi d'avenir est nécessairement conclu pour une durée déterminée.

**Durée du travail** : la durée du travail correspond : au minimum à 17h30 par semaine, au maximum à 35h par semaine. La durée moyenne effective est de 33h par semaine.

#### 4. En quoi diffère-t-il d'un contrat de travail ordinaire ?

Pendant une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans (et en moyenne pendant 2 ans), l'emploi d'avenir présente plusieurs particularités.

**Accompagnement du jeune salarié** : pendant son activité salariée, le jeune en emploi d'avenir est suivi par un référent mission locale ou un référent Cap emploi. Le jeune en emploi d'avenir est également suivi par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure employeuse. Référent, tuteur et jeune se réunissent régulièrement.

**Formation** : le jeune est placé en capacité d'effectuer un parcours de formation permettant d'acquérir des compétences professionnelles. Au terme de l'emploi d'avenir, ce parcours de formation se concrétise par : une attestation de formation ou d'expérience professionnelle, une certification professionnelle reconnue, une validation des acquis de l'expérience (VAE).

## Section B - Chômage : 30 % à La Réunion, 60 % chez les jeunes. Vite, des emplois d'avenir !

Sophie Elizéon, Déléguée interministérielle/Outre-mer – Le Nouvel Observateur.fr | 07-03-2013

La Réunionnaise que je suis ne peut plus se taire face à l'actualité sociale de l'île de La Réunion. D'autant moins que j'ai toujours voulu apporter ma contribution professionnelle et personnelle au développement de cette terre d'innovation, me mettre au service de sa jeunesse qui était aussi la mienne. Aujourd'hui je veux à nouveau réagir, tant l'actualité questionne la notion d'égalité et par delà, notre modèle même de développement.

Oui, c'est bien d'égalité qu'il s'agit quand on annonce qu'au quatrième trimestre 2012, 10,2% de la population active française est au chômage, mais 10,6% si on inclut les départements d'outre-mer. Et quand on sait que l'île de La Réunion connaît un taux de chômage de 30% en moyenne - près de 60% chez les jeunes

Oui, c'est bien d'égalité qu'il s'agit pour ces femmes et ces hommes, souvent jeunes et résidant dans des quartiers dits défavorisés, qui revendiquent leur droit à travailler vraiment. De quoi mettre à mal l'idée préconçue et intemporelle selon laquelle les jeunes (ultramarins de surcroît) sont paresseux. De quoi également rappeler à certains que le "ti kontra si mwa" n'achète plus personne.

### Nous avons besoin des emplois d'avenir

Comment expliquer aux bénéficiaires potentiels que les 5.000 emplois d'avenir débloqués par le gouvernement en faveur de La Réunion, pour répondre rapidement à l'ampleur du chômage des jeunes Réunionnais-es, ne soient à ce jour mis en œuvre qu'à la hauteur de 1%... quand la Martinique en a déjà engagé 38% ? Certaines collectivités les trouvent trop coûteux, leur préférant les contrats courts (bien plus précaires) et qui n'obligent pas à former les salarié-es. Je connais d'expérience les difficultés que rencontrent les services de l'État à promouvoir et mettre en œuvre la formation des personnes recruté-es par les collectivités sur ces contrats.

Or les emplois d'avenir, eux, rendent la formation obligatoire. Pourquoi ne pas s'en réjouir et s'en saisir dans un département où le taux d'illettrisme ne recule pas et où aucune prise de parole sur l'emploi et le chômage ne peut se faire sans fonder la démonstration sur la désormais célèbre "inadéquation entre la formation des jeunes et les besoins de l'économie" ?!

### Saisissons plutôt cette opportunité pour :

- 1- Répondre rapidement à la nécessité de ré-enchanter l'avenir des Réunionnaises et des Réunionnais, de leur redonner confiance en elles et en eux, tant parce qu'ils et elles sont nos pair-es que parce qu'elles et ils sont les parents des générations futures,
- 2- Former ces femmes et ces hommes à la maîtrise des savoirs de bases y compris la langue anglaise, à la créativité, à l'entrepreneuriat et aux métiers de demain que La Réunion dans son ensemble aura identifiés
- 3- Élaborer, comme l'a proposé l'une de nos parlementaires, un nouveau schéma économique de développement régional, qui prenne en compte les atouts et contraintes de notre île ainsi que l'actuel contexte d'économie.

### La formation, une opportunité dont il faut se saisir

D'aucuns ont, par voie de presse, reproché au gouvernement de remettre au goût du jour les emplois jeunes. Pour autant, les éléments de bilan publiés par la DARES en son temps et plus récemment par le CEE démontrent que le "nouveau dispositif emplois jeunes" a su "dans un premier temps préserver du chômage" [1]. Ainsi "immédiatement après la sortie du dispositif, sept jeunes sur dix étaient en emploi" [2]. La cheffe de projet "politique de la ville" que j'étais en 1997 (sur le contrat de ville de Saint-Denis) se souvient de la formidable bouffée d'oxygène que cela a représenté pour les 18/25 ans d'alors.

Dès lors, je ne comprends pas que l'on puisse balayer d'un revers de manche les emplois d'avenir au seul prétexte qu'ils seraient coûteux ! Coûteux par rapport à quoi ? A un CAE ou à un CUI d'une durée de 6 mois, soit juste le temps nécessaire

pour pouvoir à la fin dudit contrat prétendre à l'indemnisation chômage, patienter jusqu'à la fin de droits et revenir demander un "ti kontra si mwa" ? En donnant quelle image à ses enfants ? Comme le dit si bien ce jeune père de Bel Air : "Ce n'est quand même pas normal (...) qu'il (mon marmaille) reçoive l'exemple d'un papa qui passe son temps à zoner dans le quartier parce qu'il ne trouve aucun débouché", exprimant son désir de travailler dans les entreprises de la zone industrielle et commerciale qui jouxte son lieu d'habitation et dans lesquelles il a déposé des CV. Les emplois d'avenir permettent aussi cela : l'embauche par des entreprises.

Première expérience professionnelle, formation de base ou qualifiante, sont des atouts indéniables pour, après 12 ou 24 mois d'emploi à temps plein, accéder à un autre emploi. Qui peut encore ignorer que lorsque le premier emploi est trouvé, d'autres opportunités se présentent car ce premier travail ouvre des réseaux jusqu'ici inconnus ? La formation obligatoire est aussi l'opportunité d'ouvrir de nouvelles perspectives.

[1] Le 4 pages du CEE, juillet 2012, numéro 94, Bernard Gomel et Alberto Lopez

[2] DARES Premières synthèses informations "Les nouveaux services emplois jeunes bilan fin 2003", mai 2004 n°20.1

## Section C - Emplois d'avenir : des emplois sans garantie d'insertion

Marc Landré – Le Figaro.fr | 12-03-2013

C'est la mesure phare en matière d'emploi du début de quinquennat de François Hollande: la création de 150.000 emplois d'avenir financés pendant trois ans à 75 % par l'État et réservés aux jeunes sans qualification résidant dans des zones urbaines sensibles. L'objectif est d'en créer 100.000 dès cette année pour tenter de limiter l'inexorable augmentation du chômage, notamment chez les jeunes actifs où la barre des 25,7 % a été atteinte à la fin 2012. Un record historique.

Lancés depuis le 1er novembre, 10.000 avaient été conclus au 28 février, au dernier pointage officiel effectué, dont 2500 dans l'Éducation nationale. Soit 10 % de la cible totale en quatre mois. Ce résultat n'inquiète pas le gouvernement qui observe que le démarrage d'un contrat spécifique de ce type est toujours assez lent. Pour se rassurer, le ministère du Travail a même ressorti les chiffres de montée en charge, en 1997, des emplois jeunes de Martine Aubry qui étaient encore plus mauvais... 350.000 avaient au final été conclus en cinq ans, l'objectif initial. «Ce n'est pas simple d'arriver à trouver des employeurs pour ces jeunes qui ont très peu travaillé, très peu de formation, car il faut les accompagner, les mener vers l'emploi», a récemment justifié Michel Sapin, ministre de l'Emploi. Avant, tout de même, de positiver: «Plusieurs centaines d'emplois d'avenir signés chaque jour, pour chacun de ceux-là, c'est déjà une petite solution.»

### Pas d'insertion garantie

Reste que ces contrats aidés déployés exclusivement dans le secteur non marchand (associations, collectivités locales...), utilisés par tous les gouvernements depuis trente ans mais surtout lancés par la gauche, n'offrent aucune garantie sérieuse d'insertion. Toutes les études démontrent en effet qu'ils sont moins efficaces, en termes de parcours professionnel, que des aides directes au recrutement dans les entreprises privées. Pis, l'expérience montre aussi que les allocataires de contrats de ce genre basculent bien souvent, une fois en fin de cycle, dans un nouveau dispositif ou au chômage.

Un précédent gouvernement socialiste avait même été obligé, en 1992, de créer les contrats emplois consolidés (CEC) afin de fournir une porte de sortie aux bénéficiaires des contrats emplois solidarité (CES) institués un an plus tôt. Des contrats qui n'étaient eux-mêmes qu'une resucée des travaux d'utilité collective (TUC) lancés en 1984 par Laurent Fabius...