

UNIVERSITÉS & GRANDES ÉCOLES *Le Monde*



ILLUSTRATIONS: GIULIA D'ANNA LUPO

Optez pour l'alternance!

L'objectif des 500 000 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation reste un vœu pieux. Pourtant, quantité de secteurs, dont le numérique, manquent d'apprentis

Etudiants, professeurs, entreprises et pouvoirs publics : tout le monde s'accorde sur les vertus de l'alternance, qu'elle prenne la forme d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. Suivre une formation diplômante, en partie en cours et en partie au sein d'une entreprise, permet d'appréhender plus rapidement la réalité du monde du travail et facilite une adaptation, pour l'étudiant comme pour l'établissement dont il dépend, aux rapides évolutions technologiques dans quasiment tous les métiers. A l'heure où le chômage des jeunes demeure une plaie sociétale, l'apprentissage constitue en outre un excellent outil d'insertion : 70 % des alternants sont embauchés en CDI six mois après la fin de leur formation.

Comment comprendre alors que le nombre d'alternants, qui avait régulièrement augmenté depuis 1994, baisse depuis quatre ans ? Comment se fait-il que l'objectif des 500 000 alternants fixé en 2005 sous la présidence de Jacques Chirac demeure en déficit de quelque 100 000 jeunes ? Le « plan de relance » adopté en 2014, avec pour ambition d'atteindre ce même objectif des 500 000 « d'ici à la fin du mandat du président Hollande », a-t-il de meilleures chances de succès ?

Les écoles de commerce et d'ingénieurs, autori-

sées à pratiquer l'alternance depuis 1987, sont moins touchées par cette décrue. A titre d'exemple, l'apprentissage a augmenté d'un tiers en quatre ans dans les écoles de l'Institut Mines-Télécom, observe son directeur des formations, Bertrand Bonte, et concerne aujourd'hui près d'un quart de ses 2 700 élèves ingénieurs.

Critique de la réforme

Mais nombre de chefs d'établissements s'inquiètent des conséquences de la récente réforme de la taxe d'apprentissage prélevée auprès des entreprises, qui finance jusqu'à présent leurs budgets à hauteur d'au moins 10 %. Cette réforme modifie en effet les modalités d'affectation de la taxe au bénéfice des régions, dont certaines baissent cette année leurs budgets consacrés à l'apprentissage. Les nouvelles dispositions privilégient d'autre part les centres de formation d'apprentis (CFA).

Les critiques les plus virulentes émanent du Medef, qui dénonce un système de financement de l'apprentissage devenu « illisible » et peu incitatif pour les entreprises. Pour celles qui embauchent plus de 3 % de leurs effectifs en alternance, l'organisation patronale réclame la « pleine liberté d'affectation de la taxe d'apprentissage » aux établissements de leur choix, de manière à mieux adapter les formations aux besoins du

marché du travail. Notre enquête le démontre : nombre de métiers nés de la révolution numérique ou transformés par elle manquent de profils pointus.

Or il faut souvent deux à trois ans pour mettre sur pied une formation en alternance, en collaboration avec les entreprises intéressées et avec la bénédiction des autorités de l'éducation nationale. Une lourdeur qui se retrouve aussi dans les formalités administratives nécessaires avant la signature d'un contrat d'alternant.

De nouveau, les regards se tournent vers l'Allemagne, exemple qui a en partie inspiré la France. L'alternance s'y pratique depuis quarante ans, et avec succès, eu égard au faible taux de chômage des jeunes. Or, outre-Rhin, les entreprises sont les opérateurs principaux de la formation des apprentis.

Signe des temps ? Les besoins urgents des pouvoirs publics français leur commandent davantage de réactivité et de souplesse : les académies de Créteil, Versailles et Amiens, qui peinent à recruter leurs professeurs, vont expérimenter l'alternance pour les formations en masters des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation. Pour la rentrée 2016 et peut-être même pour celle de 2015. ■

MARTINE JACOT



LE PARADOXE DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Alors que les entreprises peinent à recruter, y compris dans les métiers en pointe, cet excellent dispositif de formation ne fait pas le plein. **PAGES 2-3**



UNE FORTE DEMANDE DANS LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

Aucun travail n'échappe aux technologies. Une formation bien ciblée permet de s'adapter aux nouveaux outils et d'être vite opérationnel. **PAGES 4-5**



OSER APPROCHER DES EMPLOYEURS POTENTIELS

Même les entreprises qui ne recherchent pas, a priori, d'apprentis peuvent se laisser convaincre de signer un contrat en alternance. **PAGE 8**

Relancer l'apprentissage : une nécessité

Malgré de forts besoins, l'alternance peine à se développer, même si elle progresse dans l'enseignement supérieur. Problèmes de financement et complexité des dispositifs bloquent son essor

Que l'alternance soit un bon, un excellent dispositif de formation, personne ne le conteste. Ses résultats en termes de réussite aux examens, d'insertion professionnelle et de promotion sociale le démontrent amplement. Les politiques de tous bords, tout comme le patronat, ne manquent d'ailleurs pas une occasion de plaider sa cause.

Cependant, on aurait tort de voir dans l'alternance l'unique solution aux problèmes de formation et d'accès à l'emploi des jeunes. D'autant que le nombre total d'apprentis est en net recul depuis quelques années. Les effectifs ont fondu de 8 % en 2013, de 3,2 % en 2014, et ils sont encore en repli de 14 % depuis le début de cette année. De nombreuses places restent vides dans certains centres de formation d'apprentis (CFA), faute de candidats. Le flux actuel dépasse seulement 400 000, alors que les pouvoirs publics viennent de remettre une nouvelle fois sur la table l'objectif de 500 000 apprentis à l'horizon 2017.

Le constat doit, certes, être nuancé. Dans l'enseignement supérieur, l'apprentissage se porte plutôt bien. La majorité des écoles de commerce proposent désormais une filière de ce type, l'Essec ayant joué un rôle pionnier en la matière. L'Ecole de management de Normandie accueille 315 apprentis (en hausse de 40 % en un an), sur un effectif total de 1400 élèves ; l'Ecole supérieure de commerce de Pau en compte près de 300 au niveau master (M1 et M2). Les formations d'ingénieurs en apprentissage se sont également multipliées.

L'apprentissage pourrait accueillir encore plus d'étudiants si certains acteurs, en particulier au sein de quelques conseils régionaux, n'étaient tentés de concentrer les efforts et les moyens financiers sur les bas niveaux de qualification, du type CAP. « Ce serait une erreur majeure, estime Bruno Goubet, directeur de l'Ecole des mines d'Alès. Car l'essor de l'apprentissage dans le supérieur a fortement contribué à améliorer son image. Il doit être une formation d'excellence, à tous les niveaux. Il ne faut surtout pas en faire une filière pour jeunes en situation d'échec. »

Pour aller plus loin, il faudrait résoudre la lancinante question de son financement. Car l'alternance coûte cher à l'entreprise : en moyenne, autour de 8 000 euros par an et par apprenti dans le secteur industriel, par exemple. Et beaucoup plus dans le cas d'une école de management, l'entreprise d'accueil devant aussi couvrir les frais de scolarité de l'apprenti. La récente réforme de la taxe d'apprentissage va sans doute modifier les équilibres. Il y a peu de chances qu'elle apporte une solution pérenne, alors que les contributions des entreprises tendent à diminuer pour cause de faible croissance. Et les régions, autre pilier de l'apprentissage avec l'Etat, ne pourront pas accroître massivement leur soutien financier.

Il faut surtout que l'apprentissage soit en phase avec l'évolution des métiers. Certes, cette adaptation se fait de façon assez naturelle, car le dialogue entre l'entreprise et l'université ou l'école est inhérent à l'alternance. Il n'empêche : en dépit de ses qualités incontestées, le dispositif reste complexe. D'abord parce qu'il mobilise de

nombreux acteurs (organismes de formation, entreprises et branches professionnelles, régions, organismes collecteurs de la taxe, sans oublier les CFA eux-mêmes). Ensuite parce qu'il est régi par nombre de normes et de règles sur l'organisation des cursus, la répartition des coûts ou les missions confiées aux jeunes. Conséquence, l'apprentissage manque de réactivité :

Pour mettre sur pied une formation répondant aux besoins des entreprises, il faut un délai qui peut varier entre deux et trois années

pour mettre sur pied une formation répondant aux besoins des entreprises, il faut un délai qui peut varier entre deux et trois années, voire davantage.

La lourdeur du dispositif n'empêche toutefois pas une industrie comme l'aéronautique de tisser des liens forts et constants avec l'appareil de formation. On y dénombre quelque 5900 jeunes en alternance (4700 en apprentissage et 1200 en contrat de professionnalisation) pour 180 000 salariés en tout. L'apprentissage se développe aux niveaux ingénieur et master, mais aussi en licence pro et en BTS.

« La priorité va aujourd'hui à la production, indique Philippe Dujaric, directeur adjoint des affaires sociales et de la formation au Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (Gifas). Méthodes, qualité, achats, gestion de production... Pour tous ces métiers, nos entreprises affichent de forts besoins de jeunes en alternance. » Le groupe Safran, à lui seul, accueille chaque année 1500 appren-

« C'est un bon outil d'insertion et de promotion sociale »

FRÉDÉRIC TOUMAZET, vice-président de l'université Paris-Est-Marne-la-Vallée (UPEM), est chargé des enseignements et de la professionnalisation. A ce titre, il est responsable des formations en alternance, dont les étudiants représentent près du quart des effectifs de cette université.

L'UPEM est l'une des universités les plus engagées dans l'alternance. Quelles sont les formations les plus prisées par les employeurs ?

Nous avons environ 2200 étudiants en apprentissage, et 200 à 300 en contrat de professionnalisation. Une centaine de nos formations, sur 180 en tout, sont ouvertes en apprentissage, de bac + 2 à bac + 5. L'alternance est une tradition à l'UPEM.

Ce qui fonctionne très fort, ce sont les formations à bac + 5 dans les services : management (à l'Institut d'administration des entreprises - IAE - de Paris), banque et finance, assurance, audit et contrôle de gestion.

Dans ces domaines, le taux

d'insertion est très élevé et les salaires d'embauche satisfaisants. Idem pour les licences professionnelles dans les services – en management des organisations, par exemple.

Avez-vous des difficultés de placement pour d'autres filières ?

Ce fut le cas pour une licence pro consacrée à l'automobile, à cause du tassement de l'activité. Mais nous l'avons maintenue. Aujourd'hui, le secteur redémarre et nous avons même élargi le contenu de la formation avec un parcours spécifique à la récupération de véhicules anciens.

En revanche, nous avons fermé une formation de commerciaux pour les maisons individuelles.

Comment pilotez-vous votre offre de formations d'apprentis ?

Nous procédons régulièrement à sa refonte pour prendre en compte les besoins des entreprises. L'apprentissage est un lieu d'échanges entre l'entre-

prise et l'université, notamment par les comités de pilotage et de perfectionnement. Nous avons forcément des liens forts avec les employeurs.

Combien de temps vous faut-il pour mettre sur pied une nouvelle formation en apprentissage ?

Quand une thématique nouvelle émerge, les entreprises nous font part de leurs souhaits. Nous discutons avec elles et avec les syndicats de branche.

Il faut aussi que les différents acteurs – notamment le conseil régional – acceptent de nous donner des droits.

Entre le montage de la formation et son ouverture, il peut se passer un an et demi, parfois plus. Mais nous pouvons aussi accélérer le processus en ouvrant une formation traditionnelle avec des effectifs limités et, si la demande persiste, en recrutant en contrat de professionnalisation. Cela permet de réagir plus rapidement.

« Pour que le cursus fonctionne, il faut garantir la qualité de la formation, explique Bruno Goubet. Nous assurons donc un suivi mensuel des apprentis, tout en maintenant un lien fort avec l'entreprise d'accueil. Nous avons très peu d'échecs. Mais cela mobilise 300 tuteurs au sein de l'école, et nécessite un soutien important de la région Languedoc-Roussillon. » Même tonalité pour l'ESC Pau : « L'apprentissage donne d'excellents résultats si l'accompagnement est de qualité », affirme Stephen Platt, le directeur, qui envisage de créer un observatoire de ce type de formation. ■

JEAN-CLAUDE LEWANDOWSKI

L'apprentissage s'est beaucoup développé dans l'enseignement supérieur. Peut-il encore progresser ?

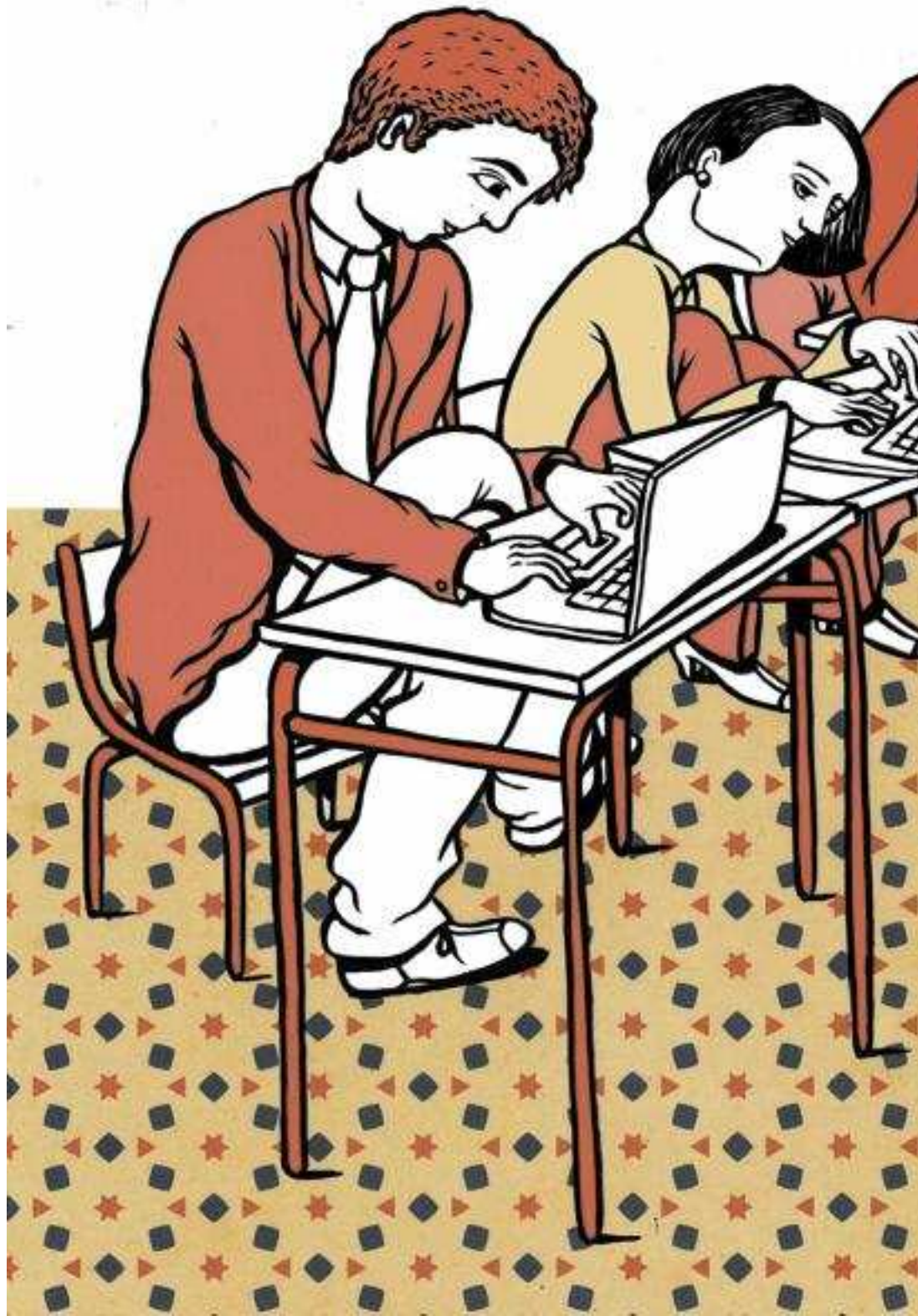
Le potentiel reste important. Mais il faut faire évoluer les formations pour qu'elles restent attractives. C'est ce que nous faisons avec notre université sœur, celle de Créteil. Il faut aussi ouvrir davantage l'apprentissage aux PME et aux TPE, qui ont de gros besoins.

L'apprentissage est-il la bonne solution pour tous les étudiants ?

Ce mode de formation ne convient pas à tous. C'est un bon outil d'insertion et de promotion sociale, certes. Mais certains étudiants auraient du mal dans un cursus de ce type.

En outre, l'apprenti doit mener de front sa vie d'étudiant et son emploi. Le rythme est donc très soutenu. C'est une réalité qu'on a tendance à occulter. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR
J.-C. L.





Les écoles s'adaptent au plus près des besoins du marché du travail

Pour inciter les entreprises à prendre des apprentis, des centres de formation n'hésitent pas à se convertir en prestataires de services ou cabinets de recrutement

Alors que le gouvernement ambitionne de parvenir à l'objectif de 500 000 contrats en apprentissage par année à l'horizon 2017, les mois de janvier et février ont vu leur nombre chuter de 14 % par rapport à la même période en 2014. Face à la frilosité des entreprises à prendre des apprentis, écoles et centres de formation doivent faire preuve d'écoute, d'ingéniosité et de réactivité pour répondre aux besoins et aux évolutions du marché du travail, et ainsi attirer les candidats.

«Je suis en contact permanent avec des DRH d'entreprises pour irriguer de nouvelles tendances dans les programmes de nos formations», explique François-Xavier Thery, directeur du développement et des entreprises à Montpellier Business School (MBS). Si de nombreuses grandes écoles sont aujourd'hui dotées d'un centre de formation d'apprentissage (CFA) – Toulouse Business School, l'Essec, l'Ecole des mines, etc. –, peu ont autant investi dans l'alternance et dans l'apprentissage.

Avec 830 alternants dans son programme master grande école pour 2014-2015, MBS a vu ses effectifs croître de 30 % en un an. Quinze personnes à temps plein y sont chargées de la supervision des apprentis et des relations avec les entreprises. « *Nous fonctionnons comme un prestataire de services et un cabinet de recrutement* », résume M. Thery. Il s'agit de répondre en permanence aux besoins de « *tel ou tel profil* », de présélectionner les candidats correspondants, et d'adapter les formations.

Pour répondre, par exemple, à la demande d'entreprises impactées par le numérique, une « majeure » en dernière année du cursus e-business et e-communication a été créée en 2014. Présence digitale, communication en ligne, stratégie en e-commerce, marketing par Internet : les parcours de spécialisation prennent aussi en compte la révolution cybernétique en cours.

Chaque année, un « conseil de spécialisation », composé d'enseignants et de professionnels, évalue l'adéquation de la formation avec le marché de l'emploi pour faire évoluer son contenu ou le réviser. L'innovation et la proximité avec les entreprises passeront un nouveau cap chez MBS à la rentrée 2015 avec la création d'un bachelier accessible en contrat de professionnalisation et consacré à une entreprise spécifique : Adecco (travail temporaire). L'entreprise viendra y coformer, pendant douze mois, les profils dont elle a besoin aux compétences idoines.

Au sein du Groupe IGS (Paris, Lyon, Toulouse), poids lourd de la formation continue et de l'alternance, où une classe Randstad (autre entreprise du travail temporaire) du même type existe déjà, un plan de l'alternance a été mis sur pied, en 2014, avec «l'ob-

jectif de revoir toutes les formations sous le prisme du numérique», explique Jean-Philippe Leroy, directeur général adjoint du groupe, chargé de l'apprentissage.

A la question « Comment le big data intervient-il dans le domaine des ressources humaines ? » posée par et avec les professionnels du secteur, des forma-

« En trois ou quatre mois, nous sommes capables de réécrire une formation en matière de contenu, de compétences et d'évaluation »

Catherine Lapouge
directrice d'activité du Ciefa

tions en e-relations humaines ont, par exemple, été mises en place avec succès.

Sur le numérique comme sur d'autres problématiques, « *notre force est notre réactivité* », note Catherine Lapouge, directrice d'activité du Centre interentreprises de formation en alternance (Ciefa), l'une des neuf écoles du groupe IGS. « *En trois ou quatre*

mois, nous sommes capables de réécrire une formation, en matière de contenu, de compétences et d'évaluation», assure-t-elle. Une réactivité surtout possible lorsque les formations sont uniquement certifiées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Car réhabiliter un diplôme reconnu par l'éducation nationale prend plus de temps. «Il faut alors anticiper l'évolution du métier» pour ne pas prendre de retard par rapport au marché du travail, ajoute Catherine Lapouge.

Chez Pôle Paris alternance (PPA), seule école de commerce exclusivement accessible en alternance, des comités de perfectionnement, divisés en pôles métier, ont lieu « *presque tous les quinze jours* », selon Nicolas Stalin, son directeur.

De quoi être capable d'adapter une formation d'un semestre sur l'autre. « *La Commission nationale de la certification professionnelle* [qui établit et actualise le RNCP] *peut nous retirer une homologation si on ne colle pas au marché du travail* », précise-t-il. Le taux de placement des élèves et l'évaluation de l'évolution de leur carrière, entre autres, servent de baromètre. ■

SÉVERIN GRAVELEAU

Des profils bac + 5 très prisés

A la rentrée, le principal centre de formation d'apprentis d'Île-de-France instaurera quinze nouveaux cursus

Avec quelque 3 500 étudiants inscrits et près de 130 programmes, c'est le plus important centre de formation d'apprentis (CFA) d'Île-de-France, et l'un des tout premiers de France. Entirement voué à l'enseignement supérieur, le CFA Sup 2000 est partenaire de huit universités franciliennes, du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et d'une école d'ingénieurs, l'Ecole pour l'informatique et les techniques avancées (Epita), offrant ainsi une large palette de disciplines. Compte tenu de sa taille, l'établissement couvre la plupart des métiers et des secteurs (le numérique, le commerce, la gestion, la banque, l'industrie...), avec 95 % de réussite aux examens et un taux d'accès à l'emploi de 73 % en cinq mois à la sortie.

« Les employeurs recherchent de plus en plus des profils à bac +5, observe d'abord Laurence Bancel-Charenol, la directrice. Ils sont confrontés à un environnement plus complexe, ils sont engagés à l'international... Ils veulent donc des candidats polyvalents et dotés d'un bagage solide. » Le CFA affiche en conséquence une croissance forte sur les formations de niveau master et ingénieur, qui comptent environ 1350 inscrits. En revanche, les licences pro (1250 étudiants) connaissent un relatif tassement – mais après une très forte hausse dans les années 2012 et 2013. Quant aux DUT et licences tradi-

tionnelles (1300 inscrits en tout), ils ont tendance à stagner.

Parmi les métiers les plus porteurs aujourd'hui figure bien sûr le numérique, pour lequel les industriels affichent de gros besoins. Mais aussi les professions du commerce et de la gestion. Le secteur de la banque-finance, à l'inverse, décline légèrement.

« Un rôle de facilitateurs »

Comment une nouvelle formation en alternance voit-elle le jour ? « Nous sommes gérés de façon paritaire, par les entreprises et les représentants des universités et notamment des IUT, rappelle Laurence Bancel-Charensol. Nous construisons ensemble les filières et les parcours, du DUT au master ou au diplôme d'ingénieur. Nous utilisons pour cela les informations qui nous remontent sur les métiers en tension, les compétences recherchées, les attentes des employeurs, et les missions qu'ils proposent. »

La rentrée, le CFA lancera ainsi quinze nouvelles formations – fruit de plus de deux années de travail. Parmi celles-ci, trois filières mises sur pied avec l'université Paris-Est-Créteil (UPEC) : développement durable, numérique et santé, entrepreneuriat. « A l'origine, ce sont des cadres et dirigeants d'entreprise qui ont indiqué à nos enseignants-chercheurs qu'ils avaient des besoins significatifs sur ces sujets, précise le responsable. Il nous a fallu chercher

des partenaires universitaires, élargir le spectre des firmes intéressées, travailler avec le conseil régional d'Ile-de-France... » Le CFA a également trouvé de quoi financer une résidence d'apprentis à Créteil, avec des équipements de domotique évolués.

Pour assurer le suivi pédagogique, le CFA dispose de quinze critères de qualité, qui lui permettent de veiller à la cohérence du parcours de chaque apprenti. L'offre de formations peut évoluer : il arrive que le CFA ferme des cursus – DUT en électronique, par exemple – lorsqu'ils ne répondent plus aux besoins.

Pour Laurence Bancel-Charensol, les récentes réformes de la formation et du financement sont source d'incertitudes : « Nous entrons dans une période délicate, qui va sans doute durer deux ou trois ans. Mais il est probable que les besoins des entreprises vont se maintenir en Ile-de-France dans l'enseignement supérieur. »

Autre difficulté : la chute de l'apprentissage dans les PME, pourtant très présentes dans la région. Aussi le CFA Sup 2000 va-t-il se rapprocher des réseaux de PME, afin de mieux les informer sur les parcours et les profils d'apprentis. *« En réalité, nous avons un rôle de facilitateurs, tant auprès des employeurs que des institutions académiques »*, conclut la directrice du CFA. ■

J.-C. L.



ICD

INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL
 BUSINESS DEVELOPMENT,
 HUMAN ADVENTURE

MBA SPÉCIALISÉS EN ALTERNANCE

- Key Account Management
 - Retail & E-commerce
- Conseil en stratégie commerciale et Business Intelligence
 - Marketing Management
 - Marketing Digital
 - International Business Development
- Achats, Supply Chain et Développement durable
- Développement de projets culturels et évènementiels

JOURNÉES DE SÉLECTION

TOUS LES MERCREDIS DU MOIS DE JUIN 2015

Venez avec votre dossier et obtenez vos résultats sous 48h

Dossier et inscriptions : www.icd-ecoles.com/journees-de-selection-juin-2015

CONTACT
 Sabine CHOLLET - 01 80 97 66 11
schollet@groupe-igs.fr

WWW.ICD-ECOLAS.COM



INSTITUT INTERNATIONAL DU COMMERCE ET DU DÉVELOPPEMENT - CRÉÉ EN 1980
 ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR TECHNIQUE PRIVÉ RECONNU PAR L'ÉTAT

L'essor du numérique, une révolution toujours en cours

Commerce en ligne, activités liées au big data... Beaucoup de métiers du numérique ont du mal à recruter. A la rentrée, cependant, de nouvelles formations devraient améliorer l'offre et atténuer les pénuries

C'est un fait dorénavant admis, le numérique implique la transformation de presque tous les métiers du commerce et de l'ingénierie que nous connaissons, et continue d'en créer d'autres. Deux points de repère suffisent à mesurer les révolutions en cours.

D'une part, le commerce en ligne a crû en 2014 dix fois plus vite que le commerce traditionnel, pour atteindre 57 milliards d'euros en chiffre d'affaires. Un secteur de plus en plus tiré par des PME ou TPE, jeunes pousses à la croissance exponentielle. D'autre part, les activités liées au big data (collecte et exploitation des masses de données produites par les objets connectés) ont représenté environ 1,5 milliard d'euros en 2014 et seront multipliées par six d'ici à 2020, anticipe le comité chargé de piloter le plan big data du gouvernement. « *En termes d'emplois, l'enjeu du big data est de créer ou consolider de l'ordre de 137 000 emplois,*

soit directement dans l'industrie informatique, soit dans des fonctions au sein des entreprises », poursuit le même comité.

Premier paradoxe : les métiers tout ou partiellement numériques sont à la fois parmi ceux qui embauchent et embaucheront le plus – environ 36 000 créations de postes de cadres sont attendues dans

« Nous cherchons des profils pointus pour des compétences qui viennent tout juste d'émerger »

Perrine Grua
directrice générale d'Aquent France

ce secteur, selon le syndicat professionnel Syntec Numérique – et ceux qui connaissent les plus fortes difficultés de recrutement. La France manque ainsi cruellement de développeurs Web. Et dans le secteur commercial, le poste de « directeur multicanal », qui maîtrise aussi bien les

circuits de distribution traditionnels que ceux du Web, est si rarement pourvu qu'il est rétribué à hauteur de 250 000 euros par an. A en juger par les nouvelles formations annoncées pour la rentrée par les écoles – plus que par les universités –, l'offre de cursus dans les métiers numériques devrait se développer sensiblement et contribuer à atténuer les pénuries.

Second paradoxe : le numérique affiche un retard important en matière d'alternance, en partie parce que les sociétés de services en ingénierie informatique (SII) boudent l'apprentissage. Tout au plus 4 500 contrats d'alternance auraient été signés en 2012, d'après une estimation de Syntec Numérique. Ce syndicat professionnel s'est engagé à sensibiliser ses 15 000 membres afin d'atteindre 40 000 alternants d'ici trois ans. Encore faudra-t-il que les établissements d'enseignement supérieur, publics ou privés, ouvrent davantage de cursus à l'alternance dans le numérique.

Perrine Grua, directrice générale pour la France chez Aquent, agence internatio-

nale de placement dans les secteurs du marketing et du digital, résume une problématique qui pourrait bien se généraliser : « *Nous cherchons des profils pointus pour des compétences qui viennent tout juste d'émerger.* » Le rythme est si rapide qu'on ne prend plus la peine de traduire : chief digital officer (directeur numérique), data analyst, data scientist, creative technologist, community manager, SEO manager (référenceur Web), media trader Web ou encore, le plus abscons, UX (pour « user experience ») design manager.

Caroline Morot, qui occupe cette dernière fonction chez Voyages SNCF, tente une explication : « *Au départ, on nous appelait des ergonomes ou des psychologues. Ce nouveau métier est en quelque sorte celui d'un directeur artistique appelé à agir en interface avec la clientèle.* » Ce que Christophe Chaptal de Chanteloup, qui a fondé le cabinet de conseil cc & a., a assimilé à une « *stratégie pour consommateurs mutants* », discipline elle aussi assurée d'un grand avenir. ■

MARTINE JACOT

Géomatique, géomarketing et bio-informatique : des nouvelles filières

Dans des métiers fondés sur des technologies qui se renouvellent sans cesse, l'alternance permet de rester en phase avec les enjeux du terrain

Avec leur triple compétence en mathématiques, en sciences de la vie et en informatique, les diplômés du master en bio-informatique de l'université de Rouen ne connaissent pas la crise. « *Depuis 2011, tous ont signé un contrat de travail avant même de soutenir leur mémoire de fin d'études* », constate la responsable, Hélène Dauchel. Car la biologie n'échappe pas au big data.

Dans le sillage du séquençage du génome humain notamment, la quantité de données disponibles dans chacun de ces domaines ne cesse de croître. Pour les analyser et les gérer, les laboratoires des hôpitaux, les centres de recherche ainsi que les entreprises pharmaceutiques sont à l'affût d'ingénieurs spécialisés. « *Au-delà des questions de diagnostic et de choix des traitements en médecine, on voit surgir de nouveaux enjeux*

dans le secteur des biotechnologies et de la protection de l'environnement », ajoute M^{me} Dauchel. Mais si les CV de ses étudiants font mouche, c'est dû aussi bien à leur orientation vers un créneau porteur qu'à l'expérience acquise en contrat d'apprentissage.

A la pointe de l'innovation

Depuis 1999, le master proposé à Rouen a fait de l'alternance l'une des clés de sa pédagogie. « *La bio-*

informatique est un domaine très pointu, qui évolue à grande vitesse. En moins de six mois, de nouveaux outils peuvent apparaître », poursuit Hélène Dauchel. Grâce à l'apprentissage, les étudiants sont plongés « *au cœur de technologies qu'on ne pourrait leur offrir en formation initiale* ».

L'alternance garantit d'être à la pointe de l'innovation dans les filières concernées par l'essor du numérique, y compris l'hôtellerie. « *Nous donnons à nos étudiants le socle théorique indispensable pour débiter en marketing et dans la gestion des hébergements. Mais nous n'abordons pas de logiciel en particulier* », indique Florence Maillet, responsable du master « management des services en hôtellerie internationale » de l'université de Cergy-Pontoise (Val-d'Oise). Les apprentis se familiarisent en entreprise avec ces outils, parmi lesquels le fameux « yield management » (« gestion du rendement »), qui permet de faire fluctuer les tarifs en fonction des périodes de l'année et des flux de réservation.

« *En contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les jeunes se voient confier des missions plus importantes qu'en stage* », relève, de son côté, Vincent Godard, professeur chargé du master en géomatique, géomarketing et multimédia à l'université Paris-VIII-Vincennes-Saint-Denis. Savoir collecter, stocker, exploiter des données spatio-temporelles et les traduire en cartographie sur le Web : tels sont les buts de ce cursus. Ce type de compétences est très recherché à l'heure où téléphones mobiles et autres objets connectés favorisent la géolocalisation. Si l'alternance permet de gagner en expérience, elle alourdit aussi beaucoup la charge de travail, ce qui peut dissuader les moins courageux. « *Malgré douze possibilités de contrat, seuls trois étudiants ont choisi l'alternance en 2014* », constate Vincent Godard. Pour le regretter. ■

AURÉLIE DJAVADI

Recherche hackers désespérément

Les cyberattaques obligent les entreprises à renforcer leurs équipes de spécialistes en cybersécurité

Cherche alternant pour poste d'ingénieur en sécurité des systèmes d'information (SSI) ». Les offres de contrats d'apprentissage de ce type abondent sur la Toile. Que ce soit dans le secteur bancaire, celui de l'énergie ou de la téléphonie, les entreprises cherchent à renforcer leurs équipes en matière sécurité informatique mais ne trouvent pas toujours les spécialistes qu'elles cherchent. En 2012 déjà, un rapport du Sénat signalait le manque de formations dans ce domaine.

Pour faire face à cette demande, les écoles d'ingénieurs et les universités ouvrent des cursus, no-

Sur la quarantaine de diplômes reconnus par l'Etat, seuls dix peuvent être effectués en alternance

tamment en alternance. Les entreprises elles-mêmes le leur demandent, témoigne Charles Préaux, directeur de la formation cyberdéfense à l'Ecole nationale supérieure d'ingénieurs de Bretagne-Sud (Ensibs). Depuis 2013, l'école d'ingénieurs délivre, après trois ans d'études, un diplôme spécialisé de niveau bac + 5. « *Nous formons 25 à 30 ingénieurs par an en cyberdéfense. Mais les entreprises auraient besoin de centaines d'étudiants* », constate-t-il.

En France, une vingtaine d'établissements proposent, avec le système de l'alternance, une troisième année de licence professionnelle spécialisée en cybersécurité. Au niveau master, les cursus en apprentissage sont plus rares. Sur la quarantaine de diplômes reconnus par l'Etat, seuls dix peuvent être effectués en alternance.

Sébastien Le Corre, 28 ans, a opté pour le cursus de l'Ensibs de Vannes. Depuis deux ans, il passe un mois à l'école, puis un mois dans son entreprise d'accueil, Orange Consulting, une filiale de l'opérateur français qui propose des services de cybersécurité. Grâce à cette formule, il a l'impression d'apprendre plus vite : « *Quand je reviens à mon poste de travail, j'applique directement les nouvelles compétences que j'ai acquises en cours. C'est bien plus efficace.* »

A l'embauche, Pierre-Yves Popihn, directeur technique chez NTT Com Security France, une entreprise de sécurité informatique d'une cinquantaine de personnes installée à Bagneux (Hauts-de-Seine), donne délibérément la priorité aux alternants. « *Ils ont déjà quelques années d'expérience et leurs salaires ne sont pas aussi élevés que s'ils avaient déjà occupé un poste* », dit-il.

Même les entreprises réfractaires aux apprentis changent d'attitude. « *Jusqu'à présent, embaucher des alternants n'était pas dans nos habitudes. Mais face à l'offre florissante de formations avec cette formule, nous étudions de plus en plus de ces candidatures* », indique Linda Verzele, chargée des relations avec les écoles chez Lexsi, une entreprise de sécurité informatique basée à Bagnolet (Seine-Saint-Denis) qui emploie 200 personnes.

Les entreprises qui ne sont pas spécialisées dans la cybersécurité y trouvent aussi leur compte. « *Quand les étudiants reviennent en cours avec un problème qu'ils n'arrivent pas à résoudre au travail, les professeurs les aident, note Reza Elgalai, responsable des formations en alternance de l'université de technologie de Troyes, qui propose notamment un master en cybersécurité. Et les entreprises apprécient.* » ■

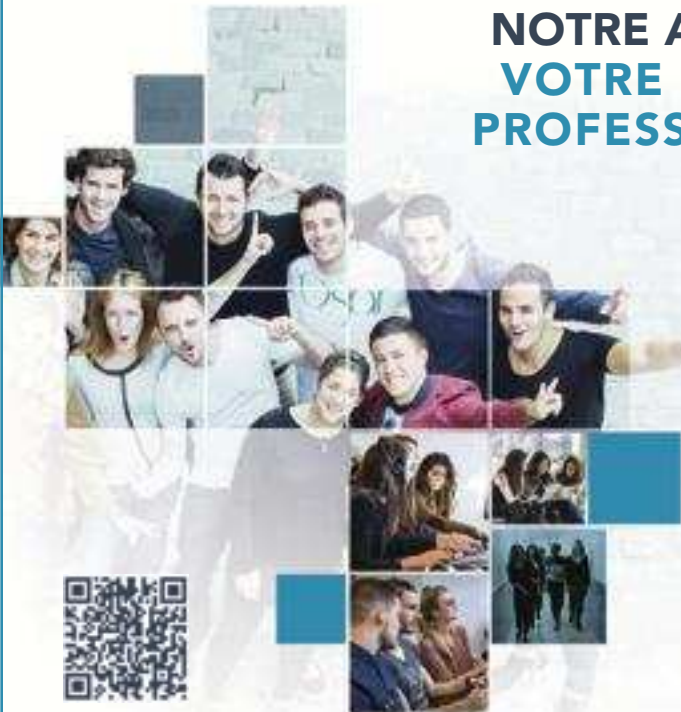
ANGÈLE GUICHARNAUD



SUP CAREER

Alternance

GRUPE INSEEC



NOTRE AMBITION : VOTRE RÉUSSITE PROFESSIONNELLE

7 ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES (BAC+3 À BAC+5)

- Marketing
- Commercial
- Banque - Assurance
- RH
- International
- Communication
- Webmarketing



CONTACTEZ-NOUS !
01 42 40 52 78

91, boulevard Exelmans
75016 Paris - France
Métro Exelmans - Ligne 9

SUPCAREER.COM

ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR TECHNIQUE PRIVÉ

15/06-06/15

© photos : Sup Career

my2



Le big data se met à l'alternance

Apprendre à traiter et à exploiter des données massives est aussi accessible aux apprentis dans le cadre de la formation continue

Les formations liées au traitement et à l'exploitation des données massives (big data) ont fait leur entrée depuis trois ans à peine dans les établissements d'enseignement supérieur mais, déjà, la discipline a sa déclinaison en alternance. Si, pour le moment, seuls quelques acteurs les proposent en fin de cursus, aux diplômés bac + 3 ou 4, ou encore dans le cadre de la formation continue, le secteur pourrait vite surfer sur deux vagues en même temps.

En 2014, le gouvernement a lancé un plan « big data » qui vise à créer 80 000 emplois dans ce domaine d'ici à 2020, et le président François Hollande a fixé, en 2013, l'objectif d'atteindre 500 000 alternants d'ici à la fin de son mandat.

Le dernier palmarès SMBG, qui classe depuis dix ans les meilleurs masters et MBA de France dans une cinquantaine de spécialités, décerne une médaille de bronze dans la catégorie big data au master mobiquité, bases de données et intégration de systèmes, de l'université de Nice Sophia-Antipolis. Axée sur l'informatique, cette formation pionnière, créée en 1992, est accessible en contrat d'apprentissage.

D'autres établissements proposent des formations en alternance qui mettent l'accent sur leurs spécialités. Ainsi, l'Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique (Ensaie) alliée à ParisTech a créé, en 2014, un master spécialisé en data science ainsi qu'une spécialisation de son cursus d'ingénieur dans cette nouvelle discipline.

Ces deux diplômes, ouverts à l'alternance, « reflètent l'ADN de l'Ensaie : la statistique, l'économie, la finance. Avec la donnée pour lien », indique Romain Aeberrhardt, directeur des études de l'école. Le programme de master est axé sur trois piliers : méthodologie, technologie-logiciel et champs d'application.

Les écoles de commerce ne sont pas en reste. A la rentrée 2015, Paris School of Business (ex-Ecole supérieure de gestion) ouvre un master of science (MSc) en data management, en partenariat avec l'école d'ingénieurs en informatique et technologies du numérique Efrei de Villejuif.

Labellisé par la Conférence des grandes écoles, ce cursus a pour ambition de « former des profils hybrides avec des compétences techniques en data ». Il s'appuie sur « la

collecte et l'analyse de données dans le cadre de la définition de stratégies en marketing », explique Rony Germon, son responsable.

« Il y a encore quelques années, on faisait appel à son intuition

En 2014, le gouvernement a lancé un plan « big data » qui vise à créer 80 000 emplois dans ce domaine d'ici à 2020

pour capter une tendance et lancer un produit, poursuit-il. Aujourd'hui, avec les masses de

données cybernétiques devenues accessibles, nous sommes en capacité de comprendre ce que les consommateurs recherchent. »

La formation, organisée pour favoriser l'alternance, pourra être prise en charge par le salarié, son entreprise ou un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans le cadre de la formation continue.

Les plus gros recruteurs du secteur comme Axa ou IBM se disent intéressés par ces nouveaux spécialistes de la data qui permettent une diversification des profils au sein des équipes, ainsi qu'une fidélisation à l'entreprise et à ses valeurs. Ils louent les atouts de ces futurs collaborateurs potentiels, tout en privilégiant pour le moment les formations classiques... vieilles de trois ans. ■

SÉVERIN GRAVELEAU

TÉMOIGNAGE

« On m'a tout de suite fait confiance »

Angélique Schlick, 23 ans, en contrat de professionnalisation chez Axance. En troisième année de licence de directeur artistique et de chef de projet Web à l'Ecole multimédia de Paris.



« PASSIONNÉE de graphisme, après une prépa multimédia à l'école Itecom, à Paris, j'ai choisi l'alternance,

d'abord en BTS puis lorsque j'ai intégré l'Ecole multimédia, en octobre 2014. L'apprentissage présente un avantage réel sur les formations classiques, celui d'être tout de suite opérationnel une fois diplômé. En plus, cela finance mes études et je suis payée... C'est la formule idéale.

Le rythme est soutenu : une semaine à l'école puis trois semaines chez Axance, au sein du pôle direction artistique qui compte quatre personnes. Notre rôle est de rendre les sites ou les applications, que nous concevons pour nos clients, esthétiques et faciles d'utilisation. On m'a tout de suite fait confiance et délégué des tâches importantes. Axance compte une quarantaine de salariés mais a de gros clients. Du coup, j'ai pu participer à des projets d'envergure – amélioration du site de la SNCF, une application pour Universal Music –, tout en ayant une tutrice disponible et soucieuse de ma progression. » ■

PROPOS RECUEILLIS PAR FRANÇOISE MARMOUYET

La finance se numérise

Pour répondre à de nouveaux besoins, les métiers de la banque et de l'assurance proposent des formations en alternance

Comptes et services accessibles en ligne, explosion du nombre de données exploitables, utilisation des réseaux sociaux : la révolution numérique transforme les métiers de la banque et de l'assurance. Les formations évoluent en conséquence pour répondre à ces nouveaux besoins.

Depuis la rentrée 2014, l'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass) et l'université Paris-Ouest-Nanterre-la Défense proposent une licence professionnelle en alternance, intitulée « métiers de l'e-assurance et services associés ». « Elle permet de former des jeunes aux métiers de l'assurance (souscripteur, gestionnaire et conseiller et webconseiller) en intégrant la mutation digitale », détaille Françoise Odaou, responsable des licences professionnelles à l'Ifpass.

Pour encourager l'émergence de nouveaux cursus, l'Université de l'assurance, une association qui regroupe des professionnels et des formations supérieures du secteur, a lancé un appel à projets jusqu'en octobre, et attribuera un « prix innovation formation digi-

tales en assurance ». « Nous voulons développer de nouvelles spécialités dans les universités », précise Eric Lombard, directeur général de Generali France et président de cette association.

L'Ecole supérieure de la banque (CFPB) de Nanterre, qui forme 4 000 alternants sur les 10 000 que la profession accueille chaque année, a intégré la révolution numérique à son BTS banque en 2014. « Les clients communiquent sur tablette ou smartphone, ils doivent pouvoir gérer leur relation avec leur conseiller de multiples façons », explique Catherine Jovenel, directrice de l'alternance au CFPB.

Partenariats

Des banques en ligne développent leurs propres outils pour compléter la formation initiale. « Nous recrutons plus d'une vingtaine d'alternants par an. Nous les formons pendant deux semaines à la communication digitale et à nos produits puis nous les accompagnons tout au long de leur cursus », explique Elise Tricon, responsable développement ressources humaines d'ING Bank France.

De son côté, la Société générale a renforcé depuis trois ans l'ensemble de ses partenariats avec des formations en informatique et parraine, cette année, les promotions de trois écoles d'ingénieurs en informatique. Cette banque emploie près de 2 000 alternants, dont 235 dans la filière des systèmes d'information. « C'est là que se concentre une grande partie de nos nouveaux métiers liés à la mobilité, la banque à distance, au digital et à la sécurité », constate Marine Loevenbruck, responsable adjointe du pôle Campus management et communication recrutement.

Les banques et les assurances recherchent également des spécialistes de l'exploitation des données massives (big data) et de la cybersécurité. Des formations sont proposées en alternance, comme le master 2 « système d'information de l'entreprise étendue » (audit et conseil) de l'université Paris-Dauphine, ou le master spécialisé « data science » de l'Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique (Ensaie ParisTech). ■

CORALIE DONAS

université
PARIS
DIDEROT
PARIS 7

DÉVELOPPEMENT DURABLE, DÉFI ÉNERGÉTIQUE,
LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE,
VOUS AVEZ LE POUVOIR DE CHANGER LE MONDE !

Dans les secteurs de l'écologie, l'environnement,
les énergies et les géosciences :

2 LICENCES
professionnelles

10 spécialités
de MASTERS

90% des diplômés
trouvent un emploi
chaque année

CHOISISSEZ L'ALTERNANCE À PARIS DIDEROT
www.univ-paris-diderot.fr/alternance



Quand l'industrie s'organise pour recruter

Des groupements d'employeurs mettent en relation des entreprises proposant des contrats en alternance et des personnes en recherche d'emploi. Reportage à Nantes

Pour Ronan Le Corre, le plus dur a été de se faire aux tournées. « *Quand on est du matin, on commence à 5 heures à l'atelier et on finit à 13 heures avec une coupure casse-croûte. On s'est à peine adapté que, la semaine suivante, il faut retourner en centre de formation avec des horaires de cours classiques* », soupire le grand gaillard de 20 ans au sourire timide, en blouse grise et grosses chaussures de sécurité. Le jeune homme est apprenti sérigraphe dans l'entreprise Lacroix Signalisation, la première en France dans son domaine (panneaux routiers, feux de chantier, etc.), basée à Saint-Herblain, à côté de Nantes (Loire-Atlantique).

Au milieu du bruit des moteurs et des effluves d'encre, il est fier de montrer la grande machine sur laquelle il commence à sérigraphier des pièces simples. À côté, un ouvrier expérimenté lui explique les gestes du métier ainsi que les subtilités dans le mélange des encres. Et chaque vendredi – il alterne avec une semaine en formation –, le chef d'atelier fait un point avec lui.

Il y a deux ans, Ronan Le Corre, originaire de Rennes, n'aurait jamais imaginé passer un CAP (certificat d'aptitude professionnelle) de sérigraphie. Il ne connaissait même pas le métier. Lycéen en filière professionnelle, il avait choisi la comptabilité. « *Mon père est comptable, je n'avais pas trop d'idées, je me suis dit qu'il pourrait m'aider* », explique-t-il. Très vite, il se rend compte que cette matière ne lui plaît pas.

En terminale, pour son stage de cinq semaines, il se retrouve au service comptabilité d'une petite entreprise de sérigraphie. Et là, il accroche. Il cherche alors à se faire embaucher. Mais avec son bac pro compta, il n'a pas la moindre qualification. Il dénêche un centre de formation proposant la sérigraphie – Grafipolis, à Nantes. Mais c'est à une centaine de kilomètres de chez lui. Et il

ne trouve pas d'entreprise pour le prendre en apprentissage, condition pour s'inscrire. Durant un an, il enchaîne alors les petits boulots, manutentionnaire à l'hôpital, déménageur...

Et il a un coup de chance. À Saint-Herblain, le groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) Industrie de Loire-Atlantique recherche un apprenti pour l'un de ses membres, Lacroix Signalisation. Créé en mars 2013, cet organisme met en rapport des entreprises proposant des contrats en alternance – d'apprentissage ou de professionnalisation – et des publics en difficulté, des décrocheurs ayant quitté l'école sans diplôme, des chômeurs ou des personnes en reconversion. Pour le poste de sérigraphe, le GEIQ reçoit des dossiers de candidature de la part de ses partenaires – Pôle emploi, les missions locales, mais aussi des centres de formation comme Grafipolis. Et, parmi eux, celui de Ronan Le Corre.

Les deux conseillères du GEIQ, qui suivent au total 21 alternants, effectuent alors un premier tri. Puis elles étudient à fond les dossiers retenus – les profils, les compétences mais aussi le savoir-être et la faisabilité pour chacun d'occuper le poste. « *Pour Ronan, il a fallu vérifier s'il était prêt à s'installer à Nantes et s'il avait une voiture pour venir travailler la nuit, on l'a aussi aidé à trouver un studio* », explique Bénédicte Véron, conseillère au GEIQ. Aujourd'hui, c'est sa collègue Jéssabelle Marchard qui le suit : elle reçoit ses bulletins de notes et fait le point régulièrement avec le chef d'atelier. « *Le but est de proposer à l'entreprise des personnes qui vont aller jusqu'au bout*, poursuit Bénédicte Véron, *afin qu'elles soient embauchées ou qu'elles soient employables et trouvent ailleurs.* »

Les GEIQ sont environ 160 en France. Une douzaine sont spécialisés dans l'industrie comme celui de Loire-Atlantique dont l'un des fondateurs est l'UIM 44, branche locale de la puissante Union des

industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) qui s'est engagée à faire passer de 40 000 à 46 000 le nombre de jeunes en alternance d'ici à 2020, afin de combler des milliers de postes non pourvus.

L'intérêt de ces regroupements pour les employeurs est de former du personnel au plus près des besoins de l'entreprise, en particulier pour les « métiers en tension », ceux où la demande des employeurs excède l'offre. Dans l'industrie notamment, certains métiers comme usineur ou ajusteur-monteur, mal connus ou souffrant d'une mauvaise image, n'attirent plus.

« Nous avons choisi des publics en difficulté, dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise »

Jean Garos
président du groupe Garos

« *Nous recrutons pour des métiers de l'industrie qui évoluent beaucoup avec la technologie. Un technicien d'usinage doit savoir programmer une grosse machine, par exemple* », explique Annie Trehondat, directrice générale du groupe Garos, à l'origine de ce GEIQ. Son président, Jean Garos, souligne, lui, la dimension sociale de la démarche : « *Nous avons choisi des publics en difficulté, dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise.* »

Avec son salaire de 1 000 euros net par mois, Ronan Le Corre est content de sa nouvelle vie nantaise : « *J'aime l'atelier, on est tout le temps debout, les supports sont variés, on ne s'ennuie pas.* » Il songe à aller plus loin, un bac pro et peut-être un BTS (brevet de technicien supérieur). Une chose est sûre : la comptabilité est loin derrière lui. ■

VÉRONIQUE SOULÉ
(NANTES, ENVOYÉE SPÉCIALE)



Du bac professionnel à la licence en alternance

Parmi les étudiants de l'école Vaucanson de Saint-Denis, 44 % trouvent un emploi six mois après l'obtention de leur diplôme

À 22 ans, Arane Ciss a réalisé son vœu : trouver un métier où elle puisse « *aider les autres* ». Après une licence de management en alternance à l'école Vaucanson de Saint-Denis, elle a intégré, à la rentrée 2014, un master à l'Institut supérieur du transport et de la logistique internationale (Isteli) à Paris. Objectif : travailler dans l'humanitaire. « *Je voulais être assistante sociale mais mon niveau scolaire a été jugé insuffisant, raconte-t-elle. J'ai été dirigée vers un bac pro en vente.* » Une conseillère d'orientation la met alors sur la voie de Vaucanson.

Créé en 2010 par le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), l'établissement s'appuie sur l'apprentissage et la pédagogie par projet, afin de permettre à des bacheliers professionnels d'obtenir l'une des deux licences générales proposées, management ou méthodes et sciences industrielles. Un défi puisque moins de 5 % des bacs pro qui intègrent l'université décrochent un diplôme. « *Les*

enseignements sont abordés en petits groupes, à partir de cas concrets », souligne Thibaut Duchêne, chargé du développement en région (une école Vaucanson a été inaugurée à Saint-Brieuc en 2013 et une troisième ouvrira ses portes à Pointe-à-Pitre à la rentrée 2015). L'accent est aussi mis sur le comportement, l'expression et les savoirs élémentaires, en sus des compétences techniques.

Grande volonté d'adaptation

« *Nous ne proposons pas de licence au rabais* », insiste Pierre Rieben, le directeur de l'école. Parmi les diplômés de l'école, 56 % poursuivent leurs études en master et 44 % trouvent un emploi au bout de six mois. Ils sont gestionnaires d'achat, contrôleurs de gestion ou technico-commerciaux et gagnent entre 1500 et 2500 euros brut par mois.

Les promotions de l'établissement ne comptent qu'une vingtaine d'élèves alors qu'elles pourraient en accueillir le double. « *Les entreprises ont des préjugés sur la*

filière pro, estime M. Rieben. Elles pensent que ces jeunes n'ont pas un niveau académique suffisant ou ne maîtrisent pas les codes sociaux. Notre travail pédagogique consiste à développer ces compétences chez nos élèves, qui montrent une grande volonté d'adaptation. »

Etant donné que le contrat d'apprentissage court sur trois ans, les entreprises sont exigeantes avant de s'engager. « *Il m'a été plus facile de trouver un contrat de professionnalisation au niveau de mon master que de trouver une entreprise pour mon contrat d'apprentissage en licence, notamment à cause du rythme de l'alternance qui est de sept semaines à l'école, sept semaines en milieu professionnel* », souligne Arane Ciss.

« *Il est compliqué de confier des missions dans la durée aux apprentis avec une aussi longue coupure* », constate Antonio Visus, chargé de mission à la direction des ressources humaines d'EDF. Message reçu : à la rentrée 2015, l'alternance se fera sur trois semaines. ■

NATHALIE QUÉRUEL

UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE COMPIÈGNE
UTC

Au **Centre d'innovation de l'UTC**,
je développe **mon idée**, je mature **mon projet**,
je réalise des **prototypes**...

Je suis à la recherche d'idées nouvelles

J'ai une idée de produit, service...

J'ai besoin d'une veille technologique

J'ai un ancien produit, je voudrais l'adapter

Je veux former mon équipe à l'innovation

Je veux rencontrer des experts, chercheurs

Je veux investir dans un projet innovant

Je veux me protéger vis-à-vis de la concurrence

Je veux m'installer en Picardie

Je veux juste réaliser un proto

Ça m'intéresse !
Je contacte le Centre d'innovation de l'UTC
centre-innovation@utc.fr
03 44 23 49 54

webtv.utc.fr interactions.utc.fr www.utc.fr

donnons un sens à l'innovation

utc



Les bonnes perspectives liées à l'environnement

La multiplication des normes exige de nouvelles spécialisations

En matière d'environnement, le moteur d'un nouveau marché, c'est la réglementation », assène Alain Dumestre, directeur technique de Serpol, entreprise spécialisée notamment dans la dépollution de sites industriels. Depuis une vingtaine d'années, c'est en effet la multiplication des normes qui a contribué à développer de nouvelles spécialisations dans la dépollution des sols, le désamiantage, l'élimination des déchets toxiques, autrement dit dans le domaine de ce qu'il est convenu d'appeler la responsabilité sociale des entreprises.

« Avant, pour tout ce qui était qualité, sécurité et environnement, on attribuait simplement une nouvelle casquette à un membre du personnel, indique Thierry Dalstein, responsable du master en alternance Ingénierie du développement durable de l'université de Lorraine. Puis, les entreprises se sont rendu compte qu'il leur fallait des spécialistes formés adéquatement. Du fait que la réglementation évolue tous les six mois, il leur faut aussi des gens capables de s'adapter. »

Contrat d'embauche

Des formations ont été créées pour répondre à ces nouveaux besoins. Le master professionnel « environnement et risques » de l'IG2E (Institut du génie de l'environnement et de l'écodéveloppement) de l'université Lyon-1 en est un exemple. Ce cursus propose notamment des cours sur les risques industriels et le développement durable deux semaines par mois, les étudiants travaillant en entreprise les deux autres semaines. « L'alternance est un vrai avantage dans les nouveaux métiers, assure Alain Dumestre, dont l'entreprise Serpol est partenaire du master. Les cours à l'université, très généralistes, ne correspondent pas forcément à nos métiers. L'alternance permet d'entrer dans le détail. L'étudiant acquiert les bases à l'école, et

nous le formons aux besoins spécifiques de notre entreprise. »

« Les problématiques du terrain remontent à l'école presque en direct par les étudiants », constate Thierry Dalstein de l'université de Lorraine. De son côté, Claude Armengaud, directrice adjointe du master de l'IG2E, indique que ce cursus évolue en fonction des nouvelles normes sur le bilan carbone, les certifications et les diagnostics énergétiques.

L'alternance pour les formations aux métiers relatifs à la responsabilité sociale des entreprises

ne manque pas de débouchés : 95 % des étudiants du master de l'université de Lorraine ont un contrat d'embauche trois mois après avoir obtenu leur diplôme, et plus de 90 % des détenteurs du master de l'IG2E ont un emploi un an après la fin de leur cursus. Étudiant en master 2 à l'IG2E, Maxime Bischoffe a, lui, déjà une promesse d'embauche de l'entreprise dans laquelle il est en alternance. Et, de l'avis général, les besoins dans les métiers liés à l'environnement iront croissant. ■

ERWIN CANARD

TÉMOIGNAGE

« J'ai décroché un travail avant même d'être diplômé »

Boris Dedecker, 24 ans, ingénieur en informatique dans une entreprise d'énergies renouvelables.



« ÉTUDIANT à l'école supérieure d'informatique Supinfo de Lille, j'ai suivi pendant près de trois ans des cours en alternance dans une entreprise opérant dans les énergies renouvelables, Boralex, dans le Pas-de-Calais. Durant ma troisième année d'études, j'y ai travaillé deux jours par semaine, revenant ensuite à Lille pour trois jours de cours. Ce qui a nécessité une bonne organisation et du travail scolaire les week-ends.

Progressivement, mes supérieurs m'ont confié de plus en plus de responsabilités et m'ont demandé de travailler pendant les congés scolaires. En 2014, un stage de fin d'études de six mois m'a permis de parfaire ma formation, toujours chez Boralex. Durant ce stage, l'entreprise m'a proposé de signer un CDI en tant qu'ingénieur informatique. J'ai aussitôt accepté, fier d'avoir décroché un travail avant même d'être officiellement diplômé. J'apprécie particulièrement de pouvoir accomplir des tâches variées. Je centralise les données des éoliennes et des panneaux solaires, je fais du développement informatique, je contrôle le bon fonctionnement des appareils... Il m'arrive aussi de me déplacer dans la France entière pour effectuer de la maintenance informatique ou pour mettre à jour les réseaux Wi-Fi dans les différents locaux de l'entreprise. J'ai beaucoup progressé depuis la signature de mon contrat d'alternance. Ce métier me passionne. » ■

PROPOS RECUEILLIS PAR MATTHIEU WALLART

Les entreprises de jeux vidéo préfèrent les stagiaires

Les écoles de ce secteur s'efforcent cependant de promouvoir l'alternance

Entre stagiaires ou apprentis, les entreprises ont l'embarras du choix : les étudiants qui rêvent de créer les jeux vidéo de demain sont légion... Aussi, beaucoup de petites ou moyennes entreprises préfèrent-elles le statut de stagiaire, moins coûteux pour elles, à celui d'apprenti.

Samuel Boullier, 23 ans, suit des cours à Isart Digital les lundis et mardis et rejoint, les autres jours, les équipes de Bulkypix, la société de développement et d'édition de jeux qui l'accueille. Il gagne 300 euros par mois et a dû payer lui-même les 7 500 euros de son année de formation pour devenir chef de projet. Pour s'en sortir, il habite chez ses parents.

Cependant, plusieurs écoles de formation en jeux vidéo s'efforcent de promouvoir l'alternance et s'en font les avocats. « L'alternance dans le milieu du jeu vidéo est une évidence. Les étudiants s'intègrent progressivement dans

l'entreprise et gagnent en maturité », constate Cyril Georgin, directeur des relations avec les entreprises et responsable de l'alternance au sein d'Isart Digital, une école parisienne des métiers du jeu vidéo.

Avec une rémunération entre 65 % et 100 % du smic (selon l'âge et le diplôme de l'étudiant) et la

« Depuis la création de notre entreprise, en 2008, nous avons gardé environ 80 % de nos stagiaires ou apprentis »

Nicolas Simon
directeur de la production
chez Dontnod

prise en charge totale ou partielle par l'entreprise d'accueil des frais de scolarité (entre 6 900 et 7 500 euros par an selon la for-

mation), le contrat d'apprentissage est un véritable argument pour l'école. Et pour des étudiants qui « n'auraient jamais pu se payer une école autrement », poursuit Cyril Georgin.

François-René Boulard, 25 ans, suit une formation de chef de projet à Isart Digital, après deux années en conception et programmation de jeux. Il a effectué tout son cursus en alternance et, cette année, il a rejoint Dontnod, un studio de développement de jeux vidéo. S'il est conscient des bénéfices de cette immersion en entreprise et de la belle ligne que cette expérience lui fournira sur son CV, il s'inquiète cependant des débouchés.

D'après Nicolas Simon, le directeur de la production au sein de Dontnod, il a toutes ses chances : « Depuis la création de notre entreprise, en 2008, nous avons gardé environ 80 % de nos stagiaires ou apprentis », dit-il, ce qui correspond à une vingtaine d'embauches. ■

LAURA BURATTI

**INTÉGREZ
LA PROMOTION
2015 - 2016 DU
BACHELOR**

ADECCO & MONTPELLIER BUSINESS SCHOOL

BACHELOR EN ALTERNANCE D'UN AN

**MONTPELLIER
BUSINESS SCHOOL**

Adecco
better work, better life

**VOUS RECRUTENT ET VOUS FORMENT
À DES POSTES À POURVOIR PARTOUT EN FRANCE !
DEVENEZ ATTACHÉ COMMERCIAL
OU CHARGÉ D'AFFAIRES
EN 12 MOIS CHEZ ADECCO !**

CONTACTEZ-NOUS !

BACHELORADECCO@MONTPELLIER-BS.COM

WWW.MONTPELLIER-BS.COM



L'art de négocier un contrat

Près de la moitié des apprentis obtiennent une mission à l'issue d'une candidature spontanée

Alternance possible ». La mention figure entre parenthèses, tout en bas d'une offre de stage pour un poste de graphiste récemment publiée sur un site de petites annonces. Bon nombre d'entreprises se laissent la possibilité de choisir la nature du contrat, stage ou alternance, en fonction du profil et de la motivation du candidat retenu. Celles et ceux qui souhaitent mêler études et travail posent donc leur candidature en alternance aux offres de stage. Les prétendants n'hésitent pas à insister. Il faut dire que l'alternance, en baisse, présente bien des avantages par rapport au stage : la possibilité de suivre une mission de A à Z, une rémunération correcte et une reconnaissance professionnelle.

Il existe deux types de contrats d'alternance. L'apprentissage relève de la formation initiale et la professionnalisation de la formation continue. Ce dernier contrat n'est pas uniquement ouvert, comme l'autre, aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, mais également aux demandeurs d'emploi ou aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Dans les deux

cas, la rémunération dépend de plusieurs facteurs, dont l'âge et le niveau de formation. Elle s'élève au maximum au smic pour un adulte de plus de 26 ans en contrat de professionnalisation. Le simulateur de salaire en ligne Portail de l'alternance permet d'être fixé avec précision.

L'école de management Ecema de Lyon est l'un des rares établissements à proposer l'intégralité de ses cursus en alternance. Elle oblige tous les candidats qu'elle recrute à suivre un séminaire de deux jours sur les techniques de recherche d'entreprise, assorti d'un module intitulé « apprendre à négocier une alternance auprès d'une entreprise ». Car négocier s'apprend.

Marine Stamper, 24 ans, étudiante en master 2 à l'Institut d'administration des entreprises (IAE) Lille-I, a été animatrice commerciale en grande surface le temps d'un été, au cours duquel elle n'a pas hésité à aborder le responsable communication d'une marque de spiritueux. « J'y suis allée au culot. Je l'ai supplié de prendre mon CV tout en vantant mes qualités », raconte-t-elle. Quelques semaines plus tard, elle signait le tout premier contrat d'apprentissage pour un poste de

chef de secteur dans la grande distribution de cette société.

Ce n'est pas parce qu'une entreprise ne publie pas d'offre d'alternance qu'elle n'a pas besoin d'apprentis. Selon Frédéric Sauvage, vice-président de l'Association nationale pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur (Anasup), environ la moitié des apprentis ont obtenu un contrat à l'issue d'une candidature spontanée. Il distingue deux manières de procéder. « La plus courante, explique-t-il, est de contacter les entreprises ou les professionnels partenaires de son établissement de formation. Ce dernier est généralement un point d'accroche et un vecteur de confiance pour la négociation. » D'où l'importance de bien se renseigner sur le réseau professionnel des écoles, universités et autres centres de formation d'apprentis (CFA).

« L'autre méthode, poursuit Frédéric Sauvage, consiste à se débrouiller complètement seul, sans aiguillage scolaire. Environ 10 % des apprentis ayant recours à la candidature spontanée procèdent ainsi. » Morgan Marietti fait partie de ceux qui ont fait cavalier seul, alors qu'il était étudiant en licence professionnelle. A seule-

ment 26 ans, il est aujourd'hui président de la PME Proactive Academy, un organisme de formation basé à La Garenne-Colombes (Hauts-de-Seine) qui aide à son tour chaque année près de 1 000 jeunes à signer un contrat d'alternance.

« Nous encourageons les candidats à abandonner la démarche traditionnelle : "Bonjour, vous cherchez un apprenti ?", pour adopter une stratégie plus fine », résume Morgan Marietti. Elle passe par dif-

« J'y suis allée au culot. Je l'ai supplié de prendre mon CV tout en vantant mes qualités »

Marine Stamper
étudiante en master 2

férentes étapes : cibler les sociétés du secteur visé (les PME sont moins sollicitées, plus accessibles et plus souples que les grandes entreprises), les questionner afin de montrer son intérêt, et tenter d'identifier les missions possibles. « La

négociation arrive en dernier temps. Le professionnel avec lequel vous avez créé un lien ne vous opposera pas une fin de non-recevoir. Au pire, il vous mettra en relation avec quelqu'un et vous finirez par trouver », assure M. Marietti.

Proposer ses services à une entreprise qui, a priori, ne cherche pas d'apprenti demande du temps. Alors comment faire quand on est encore bredouille à quelques mois seulement de la rentrée ? Une partie des étudiants que nous avons pu contacter ont rapidement trouvé grâce à leur ancien maître de stage. Les Salons de l'alternance offrent par ailleurs la possibilité de rencontrer des professionnels impliqués dans l'apprentissage. Une aubaine : parvenir à contacter la bonne personne est parfois long, surtout dans les grandes entreprises.

Les conférences et autres rencontres professionnelles organisées par les acteurs d'un secteur donné permettent aussi de se tenir informé. Désertées par les étudiants, elles sont un excellent moyen de se distinguer en y participant pour se renseigner et rencontrer les interlocuteurs-clés. ■

MARTIN RHODES

Effectuer son apprentissage à l'étranger : c'est possible

Ecoles et centres de formation des apprentis encouragent de plus en plus la mobilité internationale, peu développée actuellement

On ne le sait pas toujours, mais il est possible d'effectuer une partie de sa formation dans une entreprise ou sur un campus à l'étranger pendant son alternance, même si cela exige des aménagements. « Quel que soit le type de cursus, il est aujourd'hui inconcevable de faire l'impasse sur l'international », estime ainsi Marina Galderisi, responsable de l'apprentissage à l'Institut des hautes études économiques et commerciales (Inseec, dont les campus sont à Bordeaux, Paris, Lyon et Chambéry).

Bien implantée à l'étranger, cette école de commerce, l'une des pionnières dans l'alternance, impose à ses apprentis de partir au minimum quatre semaines hors de France.

Comment s'y prendre ? Première solution : partir en mission pour le compte de son entreprise. C'est ce qu'a fait Clément Cottet, ingénieur de 24 ans, diplômé en génie mécanique de l'université de technologie de Compiègne (UTC), qui a passé trois ans en apprentissage chez Snecma (Safran). En dernière année, en 2014, il a effectué une « mission longue durée » de quatre mois à l'université de Brasilia. « Snecma a un partenariat avec ce campus. J'ai progressé dans un secteur que je ne connaissais pas, celui des vibrations, et j'ai appris le portugais ! », s'enthousiasme le jeune homme, embauché en CDI à son retour.

Effectuer son apprentissage dans un grand groupe facilite les choses. Rima Boudrai, en troisième année à l'Inseec,

et apprentie chez IBM France, le confirme : « J'ai prospecté en interne pour voir quelles filiales pouvaient m'accueillir à l'étranger et, sans trop de difficultés, j'ai pu partir aux Etats-Unis puis au Brésil », raconte-t-elle. A défaut, il existe également des conventions de « mise à disposition » entre entreprises françaises et étrangères.

« Il faut aller plus loin »

Compte tenu de sa proximité avec l'Allemagne, l'Alsace a, de son côté, développé un dispositif original : l'apprentissage transfrontalier. « Depuis septembre 2013, un cadre législatif nous permet d'envoyer des jeunes se former dans des entreprises du Bade-Wurtemberg et de Rhénanie-Palatinat », explique Jean-Claude Haller, directeur du

Centre de formation d'apprentis (CFA) de la chambre de commerce et d'industrie de Strasbourg. Une centaine d'apprentis de la région effectuent leur apprentissage outre-Rhin.

Autre solution : non pas travailler, mais étudier à l'étranger. A l'Ecole supérieure d'ingénieurs de l'université Paris-Est-Marne-La Vallée (Esipe), par exemple, les six filières en apprentissage bénéficient en dernière année d'une plage de six mois réservée aux cours. Les étudiants peuvent ainsi consacrer un semestre d'études à l'étranger, ce que l'Esipe encourage fortement.

L'école de commerce et de gestion Pôle Paris Alternance (PPA) a, quant à elle, mis en place un accord avec la Millennium City Academy de Londres.

Pendant leur premier semestre, les étudiants de quatrième année alternent une semaine de cours sur le campus londonien et deux semaines de travail en entreprise en France.

Pour promouvoir les départs, il existe des aides, attribuées par certains CFA et régions, et par le programme européen Erasmus+, qui a financé la mobilité de plus de 11 000 apprentis et stagiaires de la formation professionnelle initiale en 2013. « Il faut aller plus loin, avec un système européen commun de reconnaissance des acquis d'apprentissage », juge Antoine Godbert, directeur d'Erasmus+. Ce système d'équivalences pourrait aider les alternants à faire valoir leur formation auprès d'entreprises européennes. ■

FRANÇOISE MARMOUYET