

# UNIVERSITÉS & GRANDES ÉCOLES *Le Monde*



Prototype de véhicule électrique à l'École des mines d'Alès (Gard). L'école a ouvert en 2011 un centre de formation des apprentis.

## Les nouveaux apprentis

A chaque rentrée, ils sont plus nombreux à préparer un diplôme du supérieur en alternance. A l'université ou en grande école, dans l'industrie ou les services, la formule séduit de plus en plus

**U**n pied dans l'amphi, l'autre dans l'entreprise. Ce n'était pas dans la culture française. Dans l'enseignement secondaire, passait encore de préparer un CAP en alternance. Mais dans l'enseignement supérieur, tout de même!

On regardait nos voisins allemands, adeptes de longue date de la formule, en souriant gentiment et en continuant à penser que, hors la salle de classe, point vraiment d'acquisitions sérieuses de connaissances. On se répétait qu'il serait bien assez tôt pour rejoindre l'entreprise, une fois en poche sa hasse de diplômes. Et voilà que la France se convertit!

A la dernière rentrée, le nombre d'étudiants-apprentis a encore flambé de 8%, colonisant un peu plus les bacs +5. Et ça

risque fort de continuer encore d'augmenter, au vu du nombre d'écoles qui proposent la formule et d'universités qui suivent le mouvement.

Si, globalement, le nombre d'apprentis stagne aux environs de 600 000, c'est parce qu'il décroît doucement dans l'enseignement secondaire. En revanche, dans l'enseignement supérieur, c'est la course au patron.

La contagion s'y est faite en douceur. Les formations courtes ont été les premières à s'y mettre. Il y a quinze ans, seuls les brevets de technicien supérieur (BTS) pouvaient se préparer entre amphes et patrons. Et ces études en deux ans n'accueillaient que 3% de l'ensemble des apprentis. Aujourd'hui, 14% des apprentis sont dans le supérieur. Et la formule a colonisé jusqu'aux diplômes

les plus prestigieux. Symboliquement d'ailleurs, les plus grandes écoles s'y sont mises, chassant définitivement les relents de cambouis et l'image du bleu de chauffe.

### Un antidote au chômage des jeunes

Derrière ce succès, plusieurs raisons. D'abord, la formule semble un puissant antidote au chômage des jeunes. Le diplôme protège, on le sait. Un diplôme décroché en alternance plus encore. Qu'ils optent pour le secteur des services ou de la production, près de 80% des titulaires d'un BTS ou plus, obtenu en apprentissage, sont en emploi un an après leurs examens, pas toujours en CDI, certes, mais « au boulot », d'après les suivis de cohortes du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications).

A l'heure où la quête du premier emploi relève de la course d'obstacles, avoir été formé en entreprise est un atout intéressant sur un CV. Sans compter que cela allège la facture des frais de scolarité. Leur prise en charge par un patron rend même possibles certaines études prestigieuses aux enfants des familles les moins aisées. Ça, c'est pour l'intérêt particulier.

Du point de vue des politiques éducatives, ce n'est pas le remède à tous les maux. Pour François Hollande, ce n'est d'ailleurs pas une priorité, et d'autres formules, comme le contrat de génération ou les emplois d'avenir, soigneront mieux, selon lui, la difficile insertion des jeunes. Mais l'apprentissage après-bac a tout de ces révolutions silencieuses qui se passent aisément de coups de pouce politiques. ■

MARYLINE BAUMARD

**DES LITTÉRAIRES EN ENTREPRISE**  
L'alternance est une manière de compléter des études de lettres ou de sciences humaines afin de mieux s'insérer dans le monde du travail. **PAGE 3**

**LE MÉDIATEUR DES APPRENTIS**  
Morgan Marietti, président de l'Association nationale des apprentis de France, se bat contre le déficit d'image dont souffre encore cette formule. **PAGE 7**

**L'ALTERNANCE SAUTE LA FRONTIÈRE**  
Des cours à Strasbourg, un contrat en Allemagne : l'Alsace a inventé l'apprentissage transfrontalier. Témoignages. **PAGE 8**

Le Monde | Télérama | Courrier  
présentent

LE SALON  
FORMATIONS ARTISTIQUES,  
GRANDES ÉCOLES & UNIVERSITÉS



ENTRÉE GRATUITE



# Se reorienter sans repartir de zéro

Pour compléter leur formation et s'appuyer sur une expérience professionnelle, elles ont choisi l'alternance. Trois apprenties racontent une formule qui, au fil des jours, les a séduites. Et si c'était à refaire, elles n'hésiteraient pas

**A** défaut de faire une grande école, j'ai choisi de capitaliser sur mon expérience. L'histoire d'Astrid Duchêne se confond avec celle de beaucoup de nouveaux bacheliers. Incertaine sur son orientation, la jeune femme intègre une licence de droit, persuadée que « cela mène à tout ». Après deux ans à l'université, elle décide de se réorienter et de suivre un cursus de communication des entreprises. « C'est mon père qui m'a imposé de suivre un BTS en alternance », confie-t-elle. Et pour cause : alors chargée de la communication dans un grand groupe automobile, il a donné à sa fille la vision d'un professionnel. A 25 ans, elle ne regrette rien. « J'ai subi cette décision dans un premier temps mais, avec cinq ans de recul, je me rends compte de tout ce que cela m'a apporté », raconte-t-elle le sourire aux lèvres.

Pour Lucie Boyn et Amélie Pachot, en revanche, il n'était pas question de poursuivre leurs études sans alternance. La première, qui vient d'achever son master de marque et management de l'innovation à l'Institut supérieur de communication, ne pouvait pas financer sa dernière année. Grâce à son contrat de professionnalisation, c'est l'entreprise qui s'est chargée du règlement des frais de scolarité. Pour la seconde, l'objectif était avant tout de mettre un pied sur le marché du travail, après quatre années passées à étudier le droit sur les bancs de l'université. « C'est une discipline assez généraliste. On se rend compte qu'il existe une distorsion énorme entre la théorie et les spécificités de chaque secteur d'application », explique-t-elle.

Durant un an, Amélie Pachot a occupé un poste de juriste en droit social pour un équipementier automobile, à raison de deux jours par semaine à la faculté et trois en entreprise. « Je m'épanouissais réellement dans mon travail, du coup, j'avais presque l'impression d'être passive lors des périodes de cours ». Si la gestion du statut de salarié et d'étudiant ne lui a pas posé de problème, Lucie Boyn a eu plus de mal à concilier ses obligations scolaires et son travail au sein de l'agence de publicité qu'elle employait. « Par moments, je devais quitter la société vers 18 h 30 pour travailler mon mémoire et j'entendais certains de mes collègues faire des remarques sur le fait que je parte tôt », explique-t-elle.

Pour Astrid Duchêne la posture d'apprentie a souvent empiété sur celle d'élève. « On me



Etudiants à l'Ecole des mines ParisTech. La formation en alternance donne accès à presque tous les diplômes, notamment celui d'ingénieur. JEAN LUC BERTINI/PICTURENAP

solicitait beaucoup, mais c'est en réalité assez flatteur : cela veut dire que d'une certaine manière on nous considère comme un membre de l'équipe ».

Bien que plus jeune que ses collègues, Amélie Pachot a tout de suite eu ce sentiment. « On m'a confié des missions avec des responsabilités, on m'a permis d'assister à certaines réunions ». Pour Lucie Boyn, le souvenir est plus amer. « Etre alternant, c'est un statut hybride qui est la régularité dans la société, mais pas à 100%. Même si le bilan est plutôt positif, c'était une expérience compliquée », confie-t-elle.

Il faut dire que l'entreprise dans laquelle elle évoluait n'a pas, de l'aveu de ses propres salaires, « une culture de l'alternance ». Si le système est mieux cadré dans les grandes structures, l'apprenti se voit cantonné à des missions très précises, détaille Astrid Duchêne. Selon la jeune femme, qui a eu l'occasion de travailler dans un grand groupe automobile et au sein d'une agence de presse, elles sont moins riches que dans une petite entreprise. « Collaborer à un groupe important est une plus-value indé-

niable sur un CV, estime Amélie Pachot. Mais il n'y a rien de pire qu'une alternance dans laquelle on s'ennuie ».

L'alternance au sein de PME a aussi ses désagréments. « C'est parfois compliqué de savoir que l'on est payé 700 euros pour faire le même travail qu'un titulaire, alors que ceux-ci touchent au moins deux fois plus, reconnaît Astrid. Certains employeurs ont le sentiment de faire une faveur aux jeunes en les prenant en alternance, mais il s'agit bien souvent d'une main-d'œuvre surmotivée et sous-payée ».

Face à un marché du travail exigeant – et le plus souvent caché – où il est demandé aux candidats d'avoir une formation supérieure et de l'expérience, « l'alternance est un bon système, plaide Lucie. Il permet de continuer à accumuler des connaissances en s'affranchissant du carcan un peu rébarbatif du "tout-scolaire". C'est finalement un compromis intéressant et puis cela a une bonne réputation auprès des recruteurs. Aujourd'hui, j'achève mes études et je peux me targuer d'avoir un an d'expérience », ajoute-t-elle.

Ces mois passés en entreprise permettent surtout la mise en place d'un réseau professionnel, élément-clé dans la recherche d'emploi. « Je me considère comme un junior, pas comme une jeune diplômée », insiste Astrid. « On est conscient aujourd'hui de ce qui nous plaît. L'alternance m'a permis de grandir, de m'affirmer. Moi qui n'aimais pas le conflit, j'ai dû me faire violence », raconte Lucie. L'alternance permet réellement de comprendre et d'appréhender les attentes sur le milieu du travail. « Je sais aujourd'hui quels sont mes points forts, mes faiblesses et je peux les faire valoir en entretien », explique Astrid.

**« L'alternance permet de continuer à accumuler des connaissances en s'affranchissant du carcan du "tout-scolaire". C'est un compromis intéressant »**

Lucie Boyn  
ancienne alternante

Si l'alternance se démocratise, les trois jeunes femmes mettent en garde contre une dérive du système. « Certaines entreprises réservent des postes aux alternants. Elles s'assurent ainsi d'avoir une main-d'œuvre motivée, payée moins cher qu'un titulaire pour un poste fixe, explique Lucie. On nous présente souvent l'alternance comme une porte d'entrée vers un travail régulier. On reste plusieurs mois dans une structure, il est naturel d'espérer, de se dire "Ils vont me garder". Dans les faits, ça ne se passe que très rarement comme ça, poursuit-elle. Il y a beaucoup de sociétés qui se cachent derrière cette illusion ».

Amélie Pachot s'est vu offrir un contrat à durée déterminée après son année d'expérience, mais la jeune femme reconnaît que, dans sa promotion, près de la moitié des étudiants n'ont pas eu la chance de poursuivre leur aventure professionnelle au sein de la structure qui les a accueillis un an durant. « L'alternance, c'est comme une première histoire d'amour, résume-t-elle, on y met beaucoup d'énergie, beaucoup d'espoir et parfois on est déçu. Il y a une dimension passionnelle inhérente à ce système, dans la mesure où l'on vit nos premiers émois professionnels. Une chose est sûre, quelle que soit la suite, après, on est forcément plus nuancé ».

AUDE LASJAUNIAS

**FORMATION AUX METIERS DE L'INFORMATIQUE ET DU MULTIMEDIA**

- BAC PRO COMMUNICATION GRAPHIQUE
- BAC PRO INFORMATIQUE
- BTS COMMUNICATION VISUELLE
- BTS INFORMATIQUE IRIS/SIO

**01 47 00 11 00**

ETABLISSEMENT PRIVE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE SECONDAIRE ET SUPERIEUR  
4 rue Edouard Imbry, 75011 Paris. Tél. 01 47 00 11 00, Fax. 01 47 00 26 80  
www.formation-ai.com ou www.formation-ai.fr

## Alternance, mode d'emploi

### Qui peut devenir apprenti ?

Toute personne âgée de 16 à 25 ans au début du contrat d'apprentissage et reconnue apte à l'exercice du métier lors de la visite médicale d'embauche. Les plus de 25 ans peuvent y prétendre sous certaines conditions, en particulier les handicapés.

Les jeunes de 15 ans peuvent entrer en préapprentissage pour découvrir les métiers par une formation en alternance d'une année scolaire en lycée professionnel ou en centre de formation d'apprentis (CFA).

### Quels diplômes préparer ?

L'apprentissage permet de préparer désormais quasiment tous les cursus. Seules les licences non professionnelles et les masters recherche ne peuvent se faire en alternance. Dans l'enseignement supérieur, la licence professionnelle, le master pro, le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), les diplômes d'ingénieur et d'école supérieure de commerce, sont compatibles avec la formule, tout comme les titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

### Quel type de contrat ?

Deux types de contrats coexistent, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Le contrat d'apprentissage est le plus ancien, le plus utilisé des contrats en alternance. C'est un

contrat de travail à durée déterminée signé entre un jeune de 16 à 25 ans et l'entreprise d'accueil pour une durée de six mois à trois ans, selon le diplôme préparé. La durée du contrat peut être de quatre ans pour les apprentis handicapés. L'apprentant perçoit, selon son âge et son ancienneté dans le contrat, une rémunération minimum variant entre 25 % et 78 % du smic. Après 21 ans, le salaire est calculé selon la rémunération en vigueur dans l'entreprise pour le poste occupé (si celle-ci est supérieure au smic).

### Le contrat de professionnalisation

Créé en 2004, le contrat de professionnalisation n'est pas destiné, en théorie, à la poursuite d'études et à l'obtention de diplômes. Il permet avant tout de suivre des formations qualifiantes dispensées par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, si elle est dotée d'un service de formation. Il concerne les jeunes de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi (sans limite d'âge) et les salariés en CDI dont la qualification est inadéquate. La rémunération varie en fonction de l'âge et du niveau d'étude, de 55 % à la totalité du smic, voire 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire.

### Quel statut ?

L'apprenti possède le statut de salarié, les droits de tous les salariés, et est soumis au code du travail et à la convention collective.



# Les littéraires se convertissent à l'entreprise

Pour améliorer leur taux d'insertion professionnelle, les universités développent de plus en plus les formations en alternance pour leurs étudiants de littérature et de sciences humaines

**C**a bouge du côté des filières de lettres et sciences humaines (LSH). Depuis cinq ans, les initiatives se multiplient dans les universités pour professionnaliser ces filières très générales. Ce n'est pas encore la grande révolution culturelle, mais ces petits changements bousculent les préjugés des étudiants et des enseignants sur le secteur privé et, parallèlement, ceux des entreprises sur ces « intellos ».

Selon une étude d'Opinion Way réalisée pour le compte du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, seuls 11% des recruteurs et 15% des étudiants pensent que la filière lettres est adaptée à l'entreprise. Le rapprochement semble pourtant inévitable, tant les débouchés de ces étudiants sont réduits, une fois les carrières d'enseignant ou de fonctionnaire écartées.

La dernière enquête du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) disponible sur le sujet - étude sur la génération diplômée en 2007, publiée en 2010 - fait état d'un taux d'insertion de 81% de ces diplômés, tous niveaux confondus, trois ans après l'obtention du diplôme. Un taux proche de ceux des formations en sciences dures (87%) et en droit-éco-gestion (86%). A y regarder de plus près, les « LSH » ne sont que 59% à être en CDI, contre 75% pour les diplômés en sciences dures et 79% en droit-éco-gestion. Ils accèdent globalement à des postes en deçà de leur niveau de qualification pour des salaires bien moindres que les autres filières.

Selon Annie Bellier, vice-présidente chargée de la professionnalisation à l'université de Cergy-Pontoise, il ne fait pas de doute que « l'apprentissage est la principale solution que l'on puisse mettre en œuvre pour l'employabilité des LSH ». Ça oblige les étudiants à réfléchir à un métier. Sur les 15 000 universitaires de Cergy-Pontoise, 9% sont apprentis, et l'offre de formations en alternance accessibles aux étudiants d'histoire, de géographie ou de lettres s'est largement étoffée ces dernières années. Deux exemples : à la demande des entreprises et des collectivités locales, l'université a ouvert aux

historiens une licence professionnelle « Préservation et mise en valeur du patrimoine bâti ». « Les entreprises ont compris qu'elles avaient besoin de leur expertise pour suivre des chantiers de restauration de monuments historiques », se réjouit Annie Bellier. Les géographes sont très appréciés pour le master « Transport, logistique, territoire et environnement », et une licence pro « Médiation culturelle », construite avec les professionnels du Val-d'Oise, ouvre à la rentrée 2012.

En 2007, le CNAM et Sciences Po ont lancé le dispositif ELSA, qui permet aux diplômés LSH d'entrer sur le marché du travail par le biais d'un contrat de professionnalisation « sur mesure ». Depuis la rentrée 2011, l'offre se limite au secteur de l'assurance dans le cadre d'un master en alternance dispensé par l'Enass (École nationale d'assurance). Pour remplir une promotion de 25 personnes, l'école déploie des moyens colossaux afin de convaincre les étudiants. Les recrutements se font à 80% avec l'aide de Pôle emploi et les 20% restants par le biais d'un partenariat avec l'université Paris-Sorbonne. Un master recherche LSH est requis pour accéder au dispositif.

Sur 10 000 profils correspondants aux critères de sélection pour la campagne de recrutement 2012, 250 personnes ont assisté aux présentations et 130 ont déposé un dossier. « Après un entretien, ils n'étaient plus que 90, précise Michel Beauseigneur, responsable pédagogique du programme. Certains étudiants se présentent, mais n'ont pas fait le deuil de leur formation ou de leurs rêves. » Au bout du compte, ils ne seront que 25 recrutés, principalement sur des postes de fonctions supports en communication, marketing création de produit, animation de site Web, gestion de projets ou assistant RH.

« La difficulté avec les littéraires, c'est qu'ils sont persuadés qu'avec leur master ils ne savent rien d'utile pour l'entreprise. C'est faux, évidemment », assure Michel Beauseigneur. Il suffit d'écouter les recruteurs. Selon Françoise Marié, directeur recrutement et insertion chez Generali France, les diplômés en LSH cumulent

les atouts « Débrouillards, ingénieux, patients, ils ont de grandes qualités rédactionnelles, d'analyse et de synthèse. Ils font du bien aux équipes, car ils ont un sens critique aiguisé. Comparativement, ce sont des empêcheurs de tourner en rond, avec un esprit moins formaté. Ils consacrent plus de temps à la réflexion et s'orientent plus facilement vers des solutions qui sortent du cadre. Plus généralement, avec les universitaires, nous sommes vigilants sur deux points : leur capacité à coopérer avec d'autres acteurs, car ils peuvent avoir moins l'habitude des travaux de groupe, et leur capacité à construire leur réseau dans l'entreprise ». A la rentrée 2012, onze étudiants de lettres et de sciences humaines en alternance (ELSA) vont rejoindre le groupe Generali, contre deux en 2009, les RH faisant du dispositif ELSA un mode de recrutement à part entière.

L'enthousiasme de Generali n'est pourtant pas la norme chez les employeurs. « L'idée de recruter des LSH séduit les entreprises, poursuit Michel Beauseigneur. Mais les étudiants ne sont pas embauchés par le directeur général. La décision revient aux opérationnels. » La première année, l'équipe projet ELSA Assurance s'est déplacée dans les entreprises partenaires pour mener un travail de pédagogie contre les idées reçues du type : « Un littéraire est un intello », « ils n'ont aucune notion juridique », « ils ne savent pas compter ». Guillaume Bordry, directeur de l'IUT Paris-Descartes, amènera lui aussi avoir plus d'étudiants LSH dans ses promotions de licences professionnelles, « car ils réussissent bien et ajoutent une autre dimension au groupe. Mais les candidats ne sont pas nombreux et les entreprises sont frileuses à cause de l'absence de stage dans leur parcours initial ».

D'autres se sont confrontés à un accueil glacial, du côté des enseignants cette fois-ci. Dans le cadre des appels d'offres pour le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ), les universités de Bretagne-Sud (UBS), Rennes-II et l'IUT de Lorient ont lancé en 2009 le projet des « Appreneuriales » pour améliorer l'insertion professionnelle des étudiants LSH et staps (sciences et techniques des activités physiques

et sportives). D'abord par le développement des offres de stages longs et, à terme, par la création de formation en alternance. Les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire ont répondu présent. Mais les enseignants ont grincé des dents. « La première année, nous avons connu une phase très difficile de résistance au changement, raconte Roseline Le Squere, responsable du projet à l'UBS. C'était la révolution. Les enseignants se sont saisis du projet, en demandant l'intégration d'un module d'ensei-

**« Débrouillards, ingénieux, patients, les "LSH" ont de grandes qualités rédactionnelles, d'analyse et de synthèse »**

Françoise Marié  
directeur recrutement et insertion chez Generali France

gnement dans l'UFR de lettres, consacré à la découverte de l'entreprise ». A UBS, 50 étudiants ont effectué un stage et 500 universitaires ont été sensibilisés. Il ne manque plus que les financements pour passer à l'étape suivante : l'intégration de l'apprentissage et la formation des enseignants.

Même combat à l'université d'Aix-Marseille, qui a ouvert un diplôme universitaire (DU) de 200 heures en décembre 2009, pour accompagner ses étudiants LSH dans la recherche d'un contrat de professionnalisation ou d'un stage long. Egalement financé dans le cadre du FEJ, le projet « Elite », un projet d'aide à l'insertion professionnelle, qui a permis à 230 étudiants d'avoir une première expérience dans des secteurs aussi variés que le tourisme, l'hôtellerie, le BTP ou la chimie. Pour l'apprentissage, il faudra être patient. Evelyne Marchetti, responsable du projet et déléguée à l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants, déplore que « l'université n'ait pas les moyens de basculer davantage de formations vers l'apprentissage. Car c'est une aide considérable pour l'insertion des étudiants sur le marché du travail ».

JULIA ZIMMERLICH

## Trois chemins pavés de belles lettres

TROIS ETUDIANTES au profil « lettres et sciences humaines » passées par l'apprentissage et l'alternance racontent leur expérience

**Caroline Louvet, 26 ans**  
Master communication des entreprises et sociologie des TIC  
Après deux ans en prépa HEC, Caroline repart de zéro à l'université Paris-Est Créteil en La. En 2009, elle intègre le master « Communication des entreprises et sociologie des technologies de l'information et de la communication (TIC) » de l'université Paris-Est Marne-la-Vallée. « J'ai choisi l'apprentissage car je n'avais encore aucune expérience en entreprise. Je ne pouvais pas arriver à 25 ans sur le marché du travail avec un CV vide ». Un stage de trois mois chez Veolia au service de communication se transforme en contrat d'apprentissage pour sa deuxième année de master. « Le rythme était tellement soutenu que j'ai moins bien vécu le M2 que la prépa ! Les évaluations des matières à forts coefficients et le rendu du mémoire étaient réunis sur la même période, alors que nous étions en entreprise. J'ai passé quelques nuits blanches. » A la fin de son contrat, Caroline a trouvé un CDI en communication développement durable chez Eiffage.

**Giulia Maurin, 32 ans**  
Master Assurance  
Pour enfin trouver un emploi stable et un salaire décent, Giulia a fait le grand écart à 29 ans de l'histoire de l'art au conseil en systèmes d'information dans un cabinet spécialisé du secteur banque-assurance. « Je suis diplômée d'un master d'histoire de l'art, et d'un IUP Métiers des arts et de la

culture. Mais je n'ai jamais réussi à toucher un smic plein. Ça ne pouvait plus durer ». A l'université Paris-Sorbonne, elle découvre le dispositif ELSA (étudiants de lettres et de sciences humaines en alternance), et le partenariat avec l'Enass. « L'assurance ne m'a pas rebuté, je suis de nature très curieuse ». Durant l'année 2009-2010, elle travaille au service technico-commercial d'un cabinet de courtage spécialisé « j'étais l'organisateur de l'entreprise. Mon tuteur ne comprenait pas qu'une spécialiste en histoire de l'art se retrouve dans son service. Je n'ai pas réussi à m'imposer, mais j'ai beaucoup appris ». Trois mois après la fin de son contrat, elle décroche son premier CDI dans le cabinet Feel Europe. Des regrets ? « Aucun. Je vais toujours à des colloques et des conférences sur l'histoire de l'art ».

**Emmanuelle Girault, 24 ans**  
Master projets européens  
Emmanuelle, après deux ans de classes préparatoires littéraires, s'inscrit en L3 d'histoire. « C'était passionnant, mais je ne voulais pas devenir prof. » A la rentrée 2009, elle intègre le Master « Projets européens » de Cergy-Pontoise. Après deux stages en M1, elle trouve facilement un contrat d'apprentissage au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un organisme chargé notamment de l'attribution de financements communautaires. « Mon employeur a l'habitude de recruter et de former des profils littéraires, ce qui a grandement facilité mon intégration. Dès le premier entretien, on a évoqué les perspectives d'embauche à la fin de mon contrat. Depuis novembre 2011, je suis en CDI. »



**MBA PPA**  
Pôle Paris Assurance

### La Grande École de Commerce et de Gestion de Bac à Bac+5

TITRES CERTIFIÉS ET RECONNUS PAR L'ÉTAT NIVEAU 1

Numéro 1 de l'Alternance !

**+ de 96% d'étudiants en entreprise en 2009, 2010 et 2011**

**MBA Spécialisés (Bac+4 à Bac+5), 14 spécialisations disponibles :**

**PÔLE MARKETING ET COMMUNICATION**

- MBA spécialisé en Communication
- MBA spécialisé en Marketing International de la Mode
- MBA spécialisé en Marketing, E-business et Innovation, ...

**PÔLE COMMERCE INTERNATIONAL**

- MBA spécialisé en Achats, Distribution et Relation Client
- MBA spécialisé en Commerce Extérieur

**PÔLE GESTION ET FINANCE**

- MBA spécialisé en Gestion de Patrimoine
- MBA spécialisé en Audit et Contrôle de Gestion
- MBA spécialisé en Administration des Ressources Humaines, ...

Pour connaître nos prochaines dates de Portes Ouvertes et solliciter un entretien d'admission : **Rendez-vous sur [www.mba-ppa.fr](http://www.mba-ppa.fr)**

Contact Admissions : 01.44.68.10.08/14/15 - [admissions@mba-ppa.fr](mailto:admissions@mba-ppa.fr) - [www.mba-ppa.fr](http://www.mba-ppa.fr)



# À Marne-la-Vallée, toute la fac se professionnalise

Sur les 175 formations que propose l'université de Paris-Est Marne-la-Vallée, 34 sont ouvertes à l'apprentissage. Reportage chez un pionnier de l'alternance

L'apprentissage fait partie des gènes de l'université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEMLV). « Dès sa création, en 1991, l'équipe de direction a travaillé sur la professionnalisation des formations, avant de se tourner vers l'apprentissage », raconte Gilles Roussel, président de l'université. Avec 22,5% de ses étudiants en contrat d'apprentissage, l'UPEMLV est n°1. Un étudiant en alternance sur dix en France y suit sa formation, soit 2 582 étudiants à la rentrée 2011 (dont 280 en contrats de professionnalisation). Sur 175 formations, 84 sont ouvertes à l'apprentissage avec des taux d'insertion supérieurs – de quatre points – à ceux des étudiants en formation initiale, et un salaire à l'embauche plus avantageux (1900 euros contre 1750 euros au niveau master).

Avec le temps, l'alternance est devenue un avantage concurrentiel. « Une sorte de marque de fabrique qui garantit aux étudiants que l'ensemble de nos formations sont en phase avec les attentes du marché du travail », poursuit le président. Et surtout une grande lisibilité vis-à-vis des entreprises qui nous identifient comme les spécialistes de l'apprentissage. Preuve de l'attractivité du lieu, à la rentrée 2010, 90% des recrutés dans les licences professionnelles venaient d'un autre établissement.

Les non-apprentis cohabitent avec les apprentis, les contrats pro et la formation continue. La mixité, qui était d'abord une contrainte pratique, est devenue un atout



pédagogique. Les enseignants de ces groupes hybrides sont obligés de jongler avec la pédagogie concrète de l'apprentissage et l'approche universitaire « classique » pour satisfaire tout le monde. « Avec les étudiants en alternance, il faut partir du concret pour arriver à la théorie », explique Frédéric Toumazet, vice-président enseignements et professionnalisation de l'UPEMLV. C'est une autre façon de présenter les connaissances. Mais tous les modules d'enseignement ne s'adaptent pas. Nous délivrons avant tout des diplômes universitaires, et on ne peut pas faire l'économie de l'approche fondamentale.

Jusqu'en 2007, l'apprentissage concernait les cursus assez « attendus », tels que le DUT « techniques de commercialisation », les diplômes d'ingénieurs, des licences et masters de sciences et d'éco-gestion. « Nous étions arrivés à la limite de nos capacités sur ces filières », détaille Gilles Roussel. C'est pourquoi nous avons élargi aux UFR où l'alternance n'existait pas. Ont été créées les licences professionnelles « gestion de la production audiovisuelle » et « chargé de communication en collectivité territoriale », ainsi qu'un master pro « édition livre et multimédia ». Les volumes d'alternants restent confidentiels à l'échelle de l'université, mais ils montrent l'intérêt de mixer les genres. Gisèle Séginger, responsable du master « édition », a travaillé avec des professionnels de chez Hachette, Nathan ou encore Magnard pour monter la formation. Cette professeure de littérature n'avait jusqu'alors jamais travaillé avec des entreprises. « Les échanges avec les professionnels ont permis d'identifier deux éléments pour se démarquer des masters édition concurrents : l'accent sur la formation technique à la PAO et le multimédia. » Un tiers de la promo est en apprentissage, alors que les autres suivent un stage. « Parmi les adaptations nécessaires de mon cours, poursuit l'enseignante, je mets en regard littérature et peinture pour les entraîner à travailler sur le rapport texte/image. Une compétence dont ils ont besoin en entreprise. »

La proximité avec les entreprises se concrétise par des comités de pilotage réunissant équipes pédagogiques, professionnels et apprentis pour faire évoluer les contenus des formations. Un exercice délicat, qui nécessite de définir les rôles de chacun. « Il y a des entreprises qui exercent une amicale pression et qui aimeraient que l'on

suive entièrement leurs projets de formation, alerte Frédéric Toumazet. C'est le cas pour les licences professionnelles sur les métiers en tension de l'industrie. Le dogme de l'employabilité ne doit pas nous faire oublier le cadre universitaire. »

Pour accompagner ses quelque 2400 apprentis dans leur recherche de contrat, l'université s'appuie sur les relations des responsables pédagogiques et sur les services de placement de ses dix CFA partenaires, dont les deux principaux sont le CFA Descartes et le CFA Ingénieurs 2000. « Mais nous n'avons pas les moyens humains suffisants pour aider tous les étudiants », déplore M. Toumazet. Nous accompagnons uniquement ceux qui le demandent. Dans les prochaines années, la stratégie sera d'ailleurs à la stabilisation des effectifs d'alternants. « Ça coûte cher ! », relève Gilles Roussel. La ruée vers l'apprentissage comme nouvelle source de revenus est un leurre. En valeur brute, les revenus de l'apprentissage représentent moins de 5% de notre budget global. Un apprenti coûte jusqu'à deux fois plus qu'un non-apprenti.

Il faut rémunérer les tuteurs enseignants et entreprises, les responsables de

formation et les comités de pilotage. Autre problème de taille, l'Etat a divisé par deux sa dotation pour les apprentis depuis la rentrée 2010-2011, qui permettait de compléter les financements versés par la région via les CFA. « La question de

**Preuve de l'attractivité du lieu, à la rentrée 2010, 90% des recrutés dans les licences professionnelles venaient d'un autre établissement**

poursuivre notre stratégie s'est posée, reconnaît Frédéric Toumazet. Si la dotation venait à être totalement supprimée, notre modèle ne serait plus viable. Depuis un an, nous développons des outils pour connaître avec précision le coût de chacune de nos formations en alternance pour effectuer des arbitrages. Positionnement, chasse aux coûts et arbitrage. L'université est décidément rattrapée par les problématiques du secteur privé. ■

JULIA ZIMMERLICH

vous souhaitez...  
 votre carrière  
 dans la  
 Banque ?

Le Master 1 professionnel Étudiants de la Banque, en partenariat avec le CFPB, forme par l'alternance de jeunes collaborateurs appelés à des postes de responsabilité à travers deux options :

- Les métiers de la professionnalisation
- Les métiers de la gestion client

Renseignez-vous

à Bordeaux ou à Paris

Logo: CFPB, M1, Cref

## L'université, pôle de croissance de l'alternance

L'ÉVOLUTION EST FULGURANTE. En dix ans, le nombre d'apprentis à l'université en France a quadruplé, passant de 6 200 en 2000 à 24 200 à la rentrée 2009. Au fil des ans, l'université est même devenue l'un des principaux moteurs du développement de l'apprentissage dans le supérieur. En effet, sur cette même décennie, le nombre des apprentis n'a « que » doublé globalement dans les études après bac, atteignant 110 600 pour l'année scolaire 2010-2011, alors qu'il croisait deux fois plus vite à l'université.

Les volumes d'alternants en DUT sont restés stables, alors que le niveau licence représente 44% des recrutés et le niveau master 33%, affichant des taux de développement spectaculaires. En licence, le nombre d'étudiants qui a choisi cette formule a été multiplié par quinze, en master par sept. Évidemment, tous les UFR ne sont pas concernés au même titre. Au niveau

licence, plus de la moitié des formations en apprentissage se concentrent sur le secteur « éco-gestion », et 13% des apprentis sont inscrits en « communication et information ». Au niveau master, les volumes sont plus équilibrés entre ces deux filières et les formations plus techniques de production (mécanique, électricité, etc.).

Les cultures régionales pèsent beaucoup dans le développement. Ainsi, un tiers de l'offre d'apprentissage dans le supérieur se concentre sur la région Ile de France, suivie par Rhône-Alpes (10%) et PACA (6%).

Rarement apprenties dans l'enseignement secondaire, les filles s'imposent beaucoup plus nettement dans l'enseignement supérieur. Ainsi, elles représentent 46% des alternants dans la préparation des diplômes de master et 35% pour les doctorats. ■



# Etre payé pour étudier dans une grande école

Plus de la moitié des 221 membres de la Conférence des grandes écoles proposent une à plusieurs filières en alternance. Un moyen de contourner les frais de scolarité élevés des écoles de management et parfois d'ingénieurs

Un peu plus de la moitié des écoles de la Conférence des grandes écoles (CGE) proposent un parcours en apprentissage ou avec un contrat de professionnalisation. Et c'est une aubaine pour financer des cursus souvent très chers. « Il est sûr qu'une part d'étudiants ne pourrait pas, pour des raisons financières, poursuivre leurs études à l'Essec s'il n'y avait pas l'apprentissage », estime Michel Gordin, responsable de l'alternance à l'Essec. Pour les dirigeants de la première école de commerce à avoir lancé l'apprentissage en 1994, la formule joue clairement son rôle d'ascenseur social.

Globalement, si l'on regarde le paysage des grandes écoles, une moitié des étudiants de la Conférence des grandes écoles (CGE) ont des frais de scolarité élevés. Les écoles de commerce et de management culminent. Une scolarité y coûte de 21 000 à 45 000 euros pour trois ans d'études. La

structure des écoles d'ingénieurs peut, elle, monter à 21 000 euros. Le facteur financier peut alors rapidement bloquer l'accès à ces cursus. « Dès que l'on ne choisit pas l'université, la question du financement se pose », appuie Léa Alonso, qui termine un cycle en alternance à l'Idrac Lyon (8 000 euros par an pour les masters 1 et 2). Conscientes de leur coût, les écoles proposent des bourses internes qui s'ajoutent aux bourses du Crous, elles ont aussi négocié des accords avec les banques pour des prêts étudiants à taux réduits ou proposent au sein de leur établissement des jobs étudiants. Mais l'alternance apparaît comme un mode de financement royal.

Dans ce cadre, le coût de la scolarité est supporté par l'entreprise qui accueille l'apprenti ou le jeune en contrat de professionnalisation. Et elle verse aussi à l'alternant un salaire, qui varie selon l'âge (plus ou moins 21 ans) et l'ancienneté dans le contrat. Ce

salaire s'échelonne de 49 % à 78 % du smic ou du minimum conventionnel en apprentissage, et s'établit à 80 % en contrat de professionnalisation (65 % pour les moins de 21 ans et 85 % à partir de 26 ans).

« Entre la prise en charge de la scolarité de 17 000 euros pour deux ans et les salaires, le package financier se monte de 35 000 à 40 000 euros », calcule Arnaud Gimenez, directeur des partenariats entreprises de l'ESCP Europe. En plus, rien n'empêche l'entreprise de bonifier cette rémunération et les régions de verser des primes pour l'hébergement ou le transport. Un financement souvent bienvenu. « Il y a de plus en plus de jeunes qui s'assurent que le cursus est bien proposé en apprentissage avant de passer le concours. Sans cela, ils se censureraient en raison du coût », constate Corinne Hahn, directeur scientifique apprentissage de l'ESCP Europe.

Dans les écoles d'ingénieurs, l'alternance est de trois ans. La plupart des écoles de commerce proposent quant à elles l'alternance sur les deux dernières années du programme grande école, qui en compte trois, et sur leurs autres parcours (mastères spécialisés, bachelor). « Durant la prépa et la première année du cursus grande école, mes parents m'aidaient et je faisais des petits boulots, explique Adrien Maneval, diplômé cette année de l'ESCP Europe. Suivre mes deux dernières années en apprentissage m'a permis d'être indépendant et de ne pas partir dans la vie avec 25 000 euros de dette, c'est forcément un avantage. J'étais payé 930 euros par mois la première année et 1190 euros la deuxième, car le minimum conventionnel était un peu plus élevé que le smic. »

L'Essec a ouvert la voie de l'apprentissage en 1994, suivie la même année par l'ESCP Europe. La CGE estime aujourd'hui que 55 % à 60 % de ses 221 écoles membres proposent une à plusieurs filières en alternance, par le biais de l'apprentissage en majorité, et du contrat de professionnalisation. Les pionnières, comme l'ESCP Europe, l'Essec, l'ESCP Europe, ou encore l'EM Grenoble, peuvent proposer jusqu'à plusieurs centaines de places chaque année. Mais actuellement, certaines réduisent la voilure en fonction des budgets accordés par les régions. « La situation des régions est éminemment différente, certaines privilégient l'apprentissage pour les niveaux 4 et 5, d'autres le soutiennent dans le supérieur », remarque Michel Gordin de l'Es-

sec. L'école propose environ 640 places en alternance cette année, contre 750 sur l'ensemble de ses programmes en 2010. « J'ai 30 places, quand 40 postulants mériteraient d'entrer en apprentissage », témoigne aussi Jean-Paul Soubeyrand, directeur adjoint de l'ISEP et animateur du groupe apprentissage à la CGE.

Mais tous les étudiants ne souhaitent pas opter pour la formule. « Il n'y a pas une règle des étudiants, car l'apprentissage présente

**Le coût de la scolarité est supporté par l'entreprise qui accueille l'apprenti. Et elle verse aussi à l'alternant un salaire**

des contraintes, comme rester dans la même entreprise pendant deux ans, opter pour un parcours moins international », souligne Pierre Tapie, président de la CGE et directeur général de l'ESSEC. La sélection s'opère donc surtout sur la capacité de l'étudiant à trouver une entreprise d'accueil. « L'école nous propose des offres, mais il faut s'y prendre à l'avance pour avoir le choix », conseille Camille Barbe, chargée de recrutement chez Manpower à Paris, qui a suivi ses deux années de master grande école en apprentissage avec l'ESCP Europe. Les intervenants des filières en alternance s'assurent aussi de la réelle prise de conscience de l'étudiant des contraintes du cursus.

Les dossiers des élèves bloqués par le financement sont étudiés en priorité. « Nous aiderons d'autant plus dans leur recherche d'entreprise ceux pour qui la question financière est cruciale », indique Anne Zuccarelli, directrice des programmes de l'Edhec. « L'aspect financier est le critère le plus important dans le choix de l'alternance, mais l'aspect de préférence les intéresse aussi beaucoup », constate Jean-François Fiorina, directeur de l'ESCP Grenoble. Un point sur lequel insistent aussi les étudiants.

Elodie Huault, 23 ans, s'apprête à entamer sa dernière année en alternance à l'Idrac de Nice. Sans financement, elle n'aurait pas pu suivre ce cursus, mais ce n'est de loin pas le seul avantage qu'elle y voit. « A l'issue de mon parcours, j'aurai un bac + 5 et déjà trois ans d'expérience professionnelle. Cela n'a pas de prix », note la jeune femme. ■

CORALIE DONAS

## L'apprentissage réveille « la fierté du maître »

« NE TRANSFORMONS PAS l'apprentissage en mode de financement des études ! La formule a tellement d'autres atouts », prévient Roger Serre, le patron d'IGS, un groupe qui regroupe une dizaine d'écoles. Aux politiques, de droite comme de gauche, il lance ce message : « Si vous industrialisez la formule, vous allez la paupériser. C'est un mode de formation très riche, certes, mais tellement exigeant. Vous voulez 100 000 apprentis, c'est possible. La France peut même en former plus. Mais donnez à cette formation les moyens dont elle a besoin. Elle le mérite bien ».

A la tête d'un groupe d'écoles supérieures et d'un centre de formation d'apprentis, ce patron a été précurseur dans le développement de cette forme de transmission. « Dès les années 1980, nous avons commencé à développer la formule. On peut même dire que nous avons été parmi les premiers à la proposer pour former aux métiers du tertiaire ».

### Une philosophie pédagogique

Aujourd'hui, 7 000 des 12 000 jeunes formés chaque année du CAP à bac + 6 dans sa dizaine d'établissements optent pour ce statut qu'il estime être le plus complet. « Le plus performant économiquement puisqu'à lui tout seul il oriente, forme et place ensuite dans les entreprises. Mais son

intérêt dépasse aussi cette seule dimension d'efficacité. Il a au moins deux vertus sociales. D'abord, il redonne à l'entreprise son rôle de formatrice. Une mission qu'elle n'aurait jamais dû oublier ! Et puis, il y a tellement de professionnels qui ont envie de transmettre le beau geste. Voilà ce qu'est l'essence de l'apprentissage. Croire dans le potentiel d'un jeune et se mettre au service de son développement humain », rappelle cet humaniste qui situe carrément l'apprentissage au rang des philosophies. « Une philosophie pédagogique et une philosophie de la générosité. Par ce processus de transmission, vous faites réellement aimer le métier que vous exercez, et vous êtes en droit d'éprouver la fierté du maître. » Un discours passionné qui fait ressurgir le passé glorieux et séculaire de ce mode de transmission.

L'apprentissage ne serait pas complet s'il n'avait aussi quelques vertus fortes en matière de construction d'une cohésion sociale. « Sa philosophie et sa pédagogie sont adaptées à la diversité. A tous ces jeunes qui ne sont pas premiers de la classe, pas fortunés mais qui ont envie de faire des choses et de s'en sortir. C'est pour eux. » Face à l'orientation qui divise et reproduit trop souvent des inégalités de naissance, l'apprentissage serait donc un instrument de cohésion sociale. ■

MARYLINE BAUMARD

## Les instituts universitaires voient l'avenir en grand

AVEC 16 % DE LEURS effectifs en formation continue ou en apprentissage, les IUT assurent déjà plus de 20 % de l'activité universitaire en alternance. Un taux qui ne cesse d'augmenter et qui sera au cœur des enjeux du développement dans les prochaines années.

En fait, les apprentis se trouvent aujourd'hui majoritairement en licence professionnelle (50 %), quand les DUT eux-mêmes ne comptent que 7 % des inscrits en alternance. « En licence, les étudiants doivent suivre 600 heures de cours, ce qui se prête plus à l'apprentissage que les parcours plus longs des DUT (1 800 heures), plus difficiles à financer », explique Moulay-Driss Benchboun, directeur de l'IUT de Lille-1 et président de la commission « formation continue et alternance » de l'Assemblée des directeurs d'IUT (Adiut).

### Gage de réussite

Si l'alternance est synonyme pour les IUT de collaborations plus étroites avec les entreprises, elle est aussi un gage de réussite pour les étudiants. « Nos apprentis ont de meilleurs résultats que les autres étudiants, alors qu'au départ ils ont de moins bons dossiers », se réjouit Stéphanie Tralong, directrice adjointe de l'IUT Lumière à Lyon, qui ne propose que des cursus construits en alternance. « Les étudiants apprentis réussissent à 90 % leur diplôme, contre 60 % en parcours

classique », confirme Moulay-Driss Benchboun.

Aurélien Bochart, titulaire d'une licence professionnelle en gestion des ressources humaines délivrée par l'IUT de Fontainebleau, ne tarit pas d'éloges sur cette formule. Son alternance, au sein de Renault en tant que chef de projet RH, l'a convaincu et il poursuit en master. « J'ai apprécié de ne plus avoir le même statut. En devenant salarié, j'ai vu mes rapports avec mes profs changer, nous étions presque sur un pied d'égalité. » Attention, prévient-il néanmoins, le rythme est intense : « En licence, c'est le même nombre d'heures de cours que les autres, auxquelles s'ajoutent les périodes en entreprise, avec de vrais projets à conduire. »

Les IUT pointent toutefois le manque de moyens pour ce développement. « Nous aurions besoin de développeurs pour prospecter directement dans les entreprises et les branches professionnelles », souligne M. Benchboun. Dans cet esprit, l'IUT de Lille a mis en place un pôle de professionnalisation consacré à la formation continue, à l'alternance et aux relations avec les entreprises, quand d'autres rencontrent des obstacles pour recruter en CDI sur leurs ressources propres. Stéphanie Tralong confirme pourtant la nécessité de s'entourer de collaborateurs à même de prospecter auprès des entreprises et d'accompagner les jeunes. ■

CAROLINE FRANCK

DIDEROT



ires et dirigeants d'entreprises  
diants

prenez acteurs de la formation,  
sissez l'alternance  
ris Diderot

formation pratique sur le terrain  
enseignement théorique universitaire  
cœur des réalités du métier  
ances professionnelles (Bac +3)  
masters professionnels (Bac +5)

gie, chimie, matériaux, microbiologie, qualité  
le, traitement des déchets, énergies, environnement,  
rique, biotechnologies, rédaction technique,  
n spécialisée, informatique et stratégie d'entreprise,  
conomiques et conseil, documentation multilingue.

www.univ-paris-diderot.fr/FC

> rubrique apprentissage

Université de Cergy-Pontoise - IUJFM

DEVENIR  
PROFESSEUR  
OU CPE

des formations sur site à  
Antony, Cergy,  
Étiolles, Gennevilliers  
et Saint-Germain-en-Laye

Et des formations  
en alternance  
ou à distance

UNIVERSITÉ  
de Cergy-Pontoise  
IUJFM, enseignement,  
éducation, culture, technologies

Pré-inscriptions sur  
www.versailles.iujfm.fr  
Jusqu'au 15 octobre 2012





# « Nous développons une véritable communauté d'alternants »

ENTRETIEN Michel Escudero, directeur du développement RH de Brico Dépôt, parie sur l'alternance pour recruter des jeunes dans un secteur qui ne les attire pas d'emblée

Enseigne low cost du groupe Kingfisher, la chaîne de vente de matériel de bricolage Brico Dépôt s'est engagée depuis plus d'un an en faveur de l'alternance. Une démarche qui répond à un souhait de l'entreprise d'accompagner les jeunes dans leur professionnalisation, mais aussi à la nécessité d'anticiper ses besoins en recrutement. Entretien avec Michel Escudero, directeur du développement RH de cette entreprise.

Brico Dépôt a récemment lancé un plan de recrutement en alternance d'envergure. Quelles sont les raisons de cette politique ?  
C'est un véritable engagement qui répond à un double objectif

Nous avons, en tant qu'entreprise, une responsabilité vis-à-vis des jeunes qui démarrent leur vie professionnelle, et l'alternance nous semble être une réponse à ce besoin de préparation et d'insertion des jeunes. Les accompagner durant leur alternance, leur offrir la possibilité de confronter leurs connaissances théoriques à la pratique est de notre mission. Le second objectif est de parer aux enjeux à venir en termes de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Pour Brico Dépôt, recruter des alternants, c'est, au-delà d'assurer le renouvellement des générations au sein de nos équipes, l'opportunité de travailler avec des jeunes ayant déjà une connaissance du retail [vente au

détail] et qui sont rapidement opérationnels.

Est-ce aussi un moyen de communiquer sur un secteur d'activité, le retail, qui ne jouit pas forcément d'une très bonne réputation auprès des jeunes ?

Une récente étude de la junior entreprise de Centrale Paris montre que le retail n'arrive qu'en 11<sup>e</sup> position des secteurs d'activités prises par les jeunes diplômés, largement devancé par le secteur bancaire, la finance, les laboratoires pharmaceutiques, etc.

Cela s'explique selon moi par une méconnaissance de nos activités. Or, quoi de mieux pour déromper ces jeunes que de leur permettre une immersion en parallèle de leurs études ? Nous avons besoin de collaborateurs réactifs avec une capacité de compréhension et de vraies compétences techniques. Avec son modèle économique exigeant, synonyme d'un modèle commercial très performant, Brico Dépôt est une véritable école du retail. C'est une vraie opportunité pour ceux qui veulent acquérir un professionnalisme dans ce secteur d'activités.

De quels types de profils avez-vous besoin, justement ?

Des magasins aux fonctions support, la palette est très large. Dans nos magasins (nos « dépôts »), nous recrutons des bac, bac + 2, mais également des licences et masters 1 ou 2 pour des postes de responsables de rayon avec à terme des perspectives

d'évolution vers la direction de magasins. Au siège social, nous avons besoin des compétences de la grande distribution : chefs de produits, contrôleurs de gestion, supply chain [gestionnaire de la chaîne logistique], marketing. Les alternants préparent plutôt des masters, car ils travaillent sur des missions qui exigent une certaine expertise

« Il nous semble important qu'il y ait une transmission d'expérience et de compétences »

opérationnelle. Quel que soit leur profil, nous leur confions de vrais projets et de vraies missions. Ils sont invités à donner leur avis — et à leur grand étonnement parfois — et à s'impliquer dans la prospective. A terme, quand des opportunités d'embauche se présentent, ils sont bien entendu prioritaires.

S'engager dans une politique comme celle-ci implique une politique de gestion des ressources humaines adaptée ?

Oui, il faut analyser précisément les besoins en termes de recrutement, identifier les établissements à même de répondre à ces besoins, formaliser les procédures d'accueil et de suivi.

Chaque alternant se voit attribuer un tuteur, qui est au préalable for-

mé pour l'accompagner. Souvent, nous demandons à des seniors de se charger justement de ce soutien, parce qu'il nous semble important qu'il y ait une transmission d'expérience et de compétences. C'est une véritable relation gagnant-gagnant. Il y a un réel suivi de l'ensemble de nos alternants par leur tuteur et les équipes RH. De plus, chaque année, ils ont un entretien de développement des compétences qui nous permet de définir un plan d'accompagnement personnalisé. Petit à petit, nous développons une véritable communauté d'alternants.

Que pensez-vous de la façon dont les enseignements complètent ce que les alternants apprennent sur le terrain ?

Nous avons mis en place un maillage territorial d'établissements avec lesquels une véritable collaboration est en train de se créer. Les contenus pédagogiques sont solides et dispensés par des enseignants de qualité. Mais nous constatons souvent qu'il manque un lien avec l'entreprise. Il n'est pas toujours demandé aux jeunes, lorsqu'ils rentrent en cours, de rendre compte de ce qu'ils ont fait durant leur période en entreprise, alors qu'il pourrait être enrichissant, justement, de leur accorder un temps d'analyse et de recul. Mais d'une manière générale, je note une vraie volonté de travailler en commun de part et d'autre et une satisfaction partagée.

CAROLINE FRANC

## Trouver un patron sur son smartphone

### Une application Pôle emploi

Pour commencer, il existe bien sûr une application Pôle emploi à télécharger sur smartphones et tablettes. Elle recense, outre les offres d'emploi classiques, des milliers d'offres d'emploi en alternance que l'on peut trier par métier, par type de contrat, par zone géographique.

### Un site mobile Pôle emploi

Pôle emploi propose aussi un site mobile consacré à l'alternance : M.pole-emploi-jeune.fr. Moins pratique d'accès qu'une application, il donne également des conseils et informe sur les événements qui se déroulent dans votre région autour de l'al-

ternance. Près de 14 000 offres y sont actuellement recensées, dont près de 9 000 ont moins d'une semaine.

### Les missions locales se mettent au Web et aux smartphones

Enfin, il faut également signaler l'initiative d'une vingtaine de missions locales (sur les 480 que compte la France), qui publient les offres d'alternance, de stage et d'emploi à destination des 16-25 ans proposées par les entreprises sur leur territoire. Leur site Internet, également disponible en version iPhone, s'appelle Trouvetaboite.com. Malheureusement, les annonces y sont beaucoup moins nombreuses que chez Pôle emploi.

## Les entreprises montent leurs formations

IMPOSSIBLE DE RATER le campus étudiant qui s'est implanté à Jouy-le-Moutier (Val-d'Oise), à 40 km au nord-est de Paris, sur le site du château d'Ecan-court. À côté de la bâtisse XIX<sup>e</sup>, se dressent des locaux modernes, vitrés, qu'on aperçoit sans mal depuis la grille d'entrée où sont affichés deux grands panneaux. Le premier, sur la gauche, estampillé conseil régional d'Ile-de-France, indique qu'il s'agit d'un centre de formation des apprentis (CFA). Le deuxième, à droite, annonce « campus Veolia ».

C'est en effet sur ce site que l'entreprise spécialisée dans les métiers de l'eau et de l'environnement a décidé d'implanter sa propre structure de formation en alternance. Le site a accueilli l'an dernier près de la moitié des 1 000 apprentis que Veolia a formés dans ses six centres à travers la France. Ici, on prépare six CAP différents, deux bacs professionnels, un BTS, deux licences professionnelles et un master professionnel. C'est ce dernier diplôme, le master professionnel management et ingénierie des services à l'environnement, que Corinne Riou a intégré en 2009 après être sortie d'une école d'ingénieur. « Cette proposition de poste en alternance réunissait mes deux aspirations. Commencer à travailler et compléter ma formation », explique la jeune femme. Logée sur place, elle suit les cours à l'université de Cergy, à celle de Marne-la-Vallée et à l'École nationale des ponts-et-chaussées, les trois partenaires de Veolia pour cette formation.

La formule a plusieurs avantages. Pour l'étudiant, elle signifie déjà qu'il n'y aura pas besoin de s'efforcer à trouver une entreprise d'accueil pour valider la partie pratique de la formation. En prime, elle sait aussi avoir de bonnes perspectives d'embauche à l'issue du parcours. Pour l'entreprise, c'est l'occasion de fournir à ses futures recrues une formation théorique au plus près de ses métiers et de ses besoins. « Tout le monde y trouve son compte », estime Corinne Veolia est loin d'être la seule entreprise à suivre cette stratégie. De son côté, la SNCF organise pas moins de vingt-sept

formations en alternance sur les métiers du rail, du bac au bac + 6, en partenariat avec différentes écoles et universités.

Chez Sogeti, une filiale de Cap Gemini, c'est en 2010 qu'a été accueillie la première dizaine d'étudiants du diplôme universitaire Conception et développement de systèmes d'information, élaboré en partenariat avec l'université Paris-XIII. « Les

« Cette formation en alternance est une garantie d'insertion professionnelle »

Géraldine Plénier

directrice responsable sociale et environnementale chez Cap Gemini

équipes pédagogiques de l'entreprise et de l'université ont défini le programme ensemble. Chaque année, nous recrutons conjointement les candidats, qui signent d'entrée un CDI commençant par dix-huit mois de formation en alternance », explique Géraldine Plénier, directrice responsable sociale et environnementale.

Les profils recherchés sont des scientifiques titulaires d'un bac + 4 ou + 5. « Souvent, ce ne sont pas des informaticiens. Mais plutôt des étudiants en mathématiques, physique ou biologie — des domaines où il n'est pas toujours facile de trouver un emploi à la sortie. Cette formation en alternance est pour eux une garantie d'insertion professionnelle », souligne la directrice, qui explique avoir été depuis contactée par trois autres universités intéressées pour monter des projets similaires. Ce qui n'est pas si étonnant. Les universités cherchent à augmenter le nombre d'alternants, d'autant plus que l'insertion professionnelle fait partie des nouvelles missions qui leur ont été assignées par la récente loi sur l'autonomie des universités.

Dans certains secteurs, ce sont les entreprises qui poussent à la roue — par manque de main-d'œuvre parfois. Ainsi, le groupe Accor s'est retrouvé confronté

à l'explosion d'un nouveau métier dans ses hôtels, les *revenue managers*. Ces spécialistes de la prévision et de l'ajustement du prix des chambres en temps réel ont vu leur nombre multiplié par deux en trois ans. « C'est un nouveau métier vital pour les résultats financiers du groupe », explique Fabrice Tessier, directeur des relations et partenariats écoles. Le groupe hôtelier s'est donc rapproché l'an dernier de l'IAE Savoie-Mont Blanc et de l'Institut Paul Bocuse. « Nous ne créons pas de « classes Accor » à proprement parler, mais nous travaillons avec les professeurs sur le contenu des cours et proposons l'intervention de nos spécialistes », poursuit M. Tessier. Pour l'entreprise qui ouvre chaque mois 35 postes de *revenue managers* dans le monde, il était essentiel de se constituer un tel vivier d'étudiants.

Assurer un flux de candidatures est également le principal souci de Philippe Peltier, le directeur du CFA de l'entreprise Saur, créé il y a trois ans et qui accueille chaque année quelque 300 alternants pour des formations spécialisées autour des métiers de l'eau. « Nous souffrons d'une méconnaissance totale de notre secteur d'activité, se désolent-il. Le CFA nous aide à capter l'attention des jeunes. En plus, les alternants qui se forment sur nos installations connaissent nos systèmes et nos procédures internes. Tout bénéficie. D'autant plus que si monter un tel centre de formation a un coût — environ 400 000 euros par an pour Saur —, l'entreprise ne paie en réalité que l'hébergement, le repas et les transports des alternants, le reste étant financé par la taxe d'apprentissage.

« C'est un excellent outil pour l'entreprise, qui lui permet aussi de créer un réseau de salariés qui ont étudié ensemble et créé des liens forts », estime Corinne Riou, l'ancienne étudiante du campus Veolia. « En revanche, l'université subit un peu, même si c'est elle qui délivre le diplôme. Et pour les étudiants, cela s'apparente quoi qu'on en dise à une sorte de période d'essai de dix-huit mois. »

SEBASTIEN DUMOULIN

Formation en alternance  
Informatique,  
Mathématiques  
& Organisation  
des entreprises  
**ensiie**  
Paris-Evry / Strasbourg  
www.ensiie.fr

Formation d'ingénieur en alternance spécialisée Informatique pour les bacheliers du bac, du BTS, d'un DUT ou d'un diplôme de niveau équivalent

(Par l'apprentissage) Accès au statut cadre en débutant votre activité professionnelle

(Par la formation continue) Valeurs : 2000 acquis après 3 ans d'expérience

au cœur des enjeux contemporains

École associée de l'INSITU Minis-Télécom



# « Il y a urgence à dépolitiser l'apprentissage »

**ENTRETIEN** Morgan Marietti, président de l'Association nationale des apprentis de France, crée il y a deux ans pour défendre leurs droits, constate que, même si les lignes ont bougé, il reste du travail pour revaloriser l'image de l'alternance

Pour la première fois les apprentis ont leur représentant. L'Association nationale des apprentis de France, créée il y a tout juste deux ans. Preuve que cette population étudiante hybride prend de plus en plus de poids. Morgan Marietti, son président, milite pour la reconnaissance des droits et revendications des apprentis.

**Le gouvernement précédent avait fait de l'apprentissage l'outil par excellence de lutte contre le chômage des jeunes. Comment voyez-vous l'avenir de l'alternance avec l'arrivée de la gauche au pouvoir ?**

Nous sommes à un tournant. Ces cinq dernières années, l'alternance est devenue un tel outil médiatique, assorti d'objectifs chiffrés souvent irréalistes, que certains (dont une partie de la gauche) l'ont vue comme une remise en cause de l'enseignement traditionnel et du lycée professionnel. Tout l'enjeu pour nous est de montrer que cette opposition ne doit plus exister et que l'approche de l'alternance doit être transversale. Il y a urgence à dépolitiser la question de l'apprentissage.

**Faut-il aller vers une massification de l'alternance ?**

Non, ce n'est pas le modèle absolu. Le gouvernement précédent avait fixé comme objectif 800 000 alternants en 2015. Fin janvier 2012, ils étaient 629 000 (apprentissage et contrats pro) dans le secondaire et le supérieur. Une telle augmentation est impossible sans la mise en place de dispositifs pour évaluer la qualité

du contenu des formations et de l'accompagnement des jeunes en entreprise. Trop de formations en alternance ont été créées uniquement pour générer des revenus à des organismes de formation. Et la qualité d'enseignement et de suivi n'est pas toujours au rendez-vous.

**Théoriquement, l'accompagnement des jeunes en entreprise relève des Centres de formation des apprentis (CFA) ou de leurs professeurs. N'est-ce pas le cas aujourd'hui ?**

C'est très variable, selon les CFA et les établissements. La plupart des apprentis gèrent seuls leur relation avec l'employeur, ce qui donne lieu à des incompréhensions et souvent à des ruptures. Un patron de PME qui a eu une mauvaise expérience avec un apprenti n'en reprendra jamais un autre. Nous développons des formations pour aider les étudiants à changer de posture vis-à-vis de l'entre-

prise, à se positionner en tant que jeune professionnel et non comme étudiant.

**Etes-vous souvent sollicités par des apprentis pour répondre à des situations juridiques complexes, ou est-ce le rôle des CFA ?**

Les CFA sont juge et partie, concocés entre leurs « clients » entreprises et leurs « clients » élèves. En cas de conflit, il leur est délicat de dire à l'employeur de faire un effort, car la pression est plus du côté de l'entreprise que du côté de l'élève. Il y a bien plus d'élèves que d'employeurs. Nous sommes encore une jeune association, mais l'objectif est de développer des antennes régionales pour faire face à cette demande de conseils juridiques. Pour la première fois, les apprentis ont un interlocuteur neutre et informé pour les aider.

**L'alternance a-t-elle toujours mauvaise réputation ?**

Il y a un terrible déficit d'image. C'est toujours considéré comme une « voie de garage ». Les lignes ont bougé ces cinq dernières années, mais cette idée reste ancrée, tant chez les professeurs que chez les étudiants. Nombre de chercheurs et de professionnels militent pour une séparation nette entre l'apprentissage dans le secondaire et dans le supérieur. Il faut un discours et des politiques différents pour éviter les amalgames. Les problématiques, le public et les enjeux ne sont pas les mêmes. La valorisation de l'apprentissage doit passer par la reconnaissance des apprentis au sein des conseils d'administration des universités et des entreprises. Aujourd'hui, ils ne sont représentés par personne, alors qu'ils sont plus de 600 000 !

**Vous avez été sollicité pour participer à la concertation « Refondons l'école de la République » sur la valorisation de l'enseignement profes-**

sionnel et la lutte contre le décrochage. Quelle est votre position ?

Un des objectifs est de repenser les méthodes d'enseignement. Il faut redonner l'envie d'apprendre pour lutter contre le décrochage et l'échec scolaire. Or, aujourd'hui, pourquoi un

**« Il faut redonner l'envie d'apprendre pour lutter contre le décrochage et l'échec scolaire »**

jeune décroche-t-il ? Parce qu'il est incapable, à court terme, de savoir à quoi va lui servir ce qu'il apprend. Et il n'a pas le choix des matières enseignées (comme c'est le cas aux États-Unis par exemple). Il faut ramener du concret dans les savoirs, utiliser la pédagogie de l'alternance dans les collèges et les lycées.

PROFOS RECUEILLIS PAR JULIA ZIMMERLICH

## La quête d'un contrat, une vraie galère

DÉCROCHER UN CONTRAT d'alternance s'avère parfois aussi difficile qu'obtenir un contrat à durée indéterminée dans une entreprise. Les places sont rares et les candidats nombreux. Pour tous ceux qui ont entamé septembre sans avoir trouvé une entreprise d'accueil, le compte à rebours est lancé. Si dans quelques mois ils sont toujours bredouilles, adieu la formation.

**« Je patauge... Au secours ! »**

Personne ne pourra reprocher à Laetitia Bonhomme de ne pas s'être préoccupée à temps de son orientation. À 19 ans, la jeune fille sait depuis le début du lycée qu'elle veut faire du commerce. Pour être admise à l'UT Tech de Co de Montpellier qu'elle visait, la lycéenne a peaufiné son dossier. Première de sa classe en terminale STG, à Privas, elle a placé l'établissement en tête de ses choix lors de ses inscriptions dans l'enseignement supérieur. Courant juin, c'est gagné, elle est acceptée... mais à condition de trouver une entreprise d'accueil. La lycéenne est bien consciente de la difficulté de la tâche et n'a pas attendu la réponse de l'UT.

« J'ai commencé à chercher une entreprise dès le mois de novembre », explique-t-elle. Dix mois et quelque deux cents CV envoyés plus tard, la détermination fait parfois place à l'incompréhension voire au découragement. « Je suis une des rares à chercher depuis si longtemps. C'est très stressant ».

La jeune fille a dressé la liste des entreprises de la région qui pourraient être intéressées, avant l'envoi d'un courrier au DRH, aidant des réseaux sociaux pour trouver un contact direct. Milan, quatre entretiens décrochés, mais toujours pas de contrat. « Beaucoup d'entreprises ne prennent qu'à bac + 2 », dit-elle remarquée. En désespoir de cause, en février dernier, elle monte un blog (Recherchealter-

nance.blogspot.fr) et met en ligne sa demande, son CV et tous ses bulletins scolaires de ire et de terminale. Elle y détaille sa démarche : « J'ai contacté de grands organismes capables de me renvoyer vers des entreprises susceptibles de m'intéresser et d'être intéressées par ma candidature (la CCI, l'ANPE, l'AFPA, etc.). Mais cela n'a rien donné non plus (critères trop spécifiques, liste d'entreprises payante, etc.) », avant de conclure.

« Autant dire que je patauge. Au secours ! » Peine perdue. Sa bouteille à la mer numérique ne lui a rapporté qu'un seul et unique courriel.

En août, elle a trouvé un logement à Montpellier et un petit boulot, pour attendre, et espère qu'avec la rentrée les recrutements vont recommencer. « Plus que trois mois pour trouver, j'ai même pensé à passer une petite annonce », soupire-t-elle.

**« Dur psychologiquement »**

Pour Aurélie Germann, c'est sa reconversion qui dépend de son stage. Faute d'entreprise où effectuer son master en management des ressources humaines à l'Ecema de Lyon, son rêve s'envole. À 31 ans, titulaire d'une licence en management du sport, elle a aussi derrière elle dix ans d'expérience comme accompagnatrice de montagne et monitrice de ski. Aurélie a pris un emploi en horaires décalés dans la restauration pour pouvoir effectuer ses recherches tous les matins sur les « jobboards » et les réseaux sociaux.

Malgré cela, la jeune femme n'a toujours rien en vue. « Je m'attendais à ce que ça soit bouclé avant l'été. Le plus dur, c'est pour l'estime. Quand quelqu'un va-t-il croire en moi ? », s'interroge cette jeune femme, qui a jusqu'à décembre pour décrocher le précieux sésame vers sa nouvelle vie.

S. Du.

**CFA DES MÉTIERS DES ARTS DE LA SCÈNE**

LA FORMATION EN ALTERNANCE DES MÉTIERS DE L'OPÉRA ET DE L'ORCHESTRE

Licence professionnelle « Métiers de la scène lyrique » diplôme inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Ce diplôme prépare aux métiers suivants :

- artiste de chœur
- régisseur lyrique (orchestre, chœur, scène)
- chargé de production lyrique
- bibliothécaire de paratheatre

WWW.OPERA-NATIONAL-LORRAINE.FR (ONGLET CFA)  
RENSEIGNEMENTS : 03 83 85 33 20  
CFA@OPERA-NATIONAL-LORRAINE.FR

Opera national de Lorraine

CFA DES MÉTIERS DES ARTS DE LA SCÈNE  
OPERA NATIONAL DE LORRAINE  
1, RUE SAINTÉ CATHERINE • 54000 NANCY  
FAX : 03 83 85 30 66 • COURRIEL : CFA@OPERA-NATIONAL-LORRAINE.FR  
TEL. : 03 83 85 33 20

CENTRE NATIONAL DE FORMATION D'APPRENTIS DES MÉTIERS DES ARTS DE LA SCÈNE



# A l'école en France, au travail en Allemagne

Depuis deux ans, grâce à une initiative de la région Alsace et du Land allemand de Bade-Wurtemberg, les étudiants des deux rives du Rhin peuvent pratiquer la formation en alternance des deux côtés de la frontière

**P**ierre Schmitter vient de valider son master de marketing à l'École de management de Strasbourg. La partie pratique de cette formation en alternance se déroulait de l'autre côté de la frontière allemande, à Kehl, où il se rendait une semaine et demie sur deux pour travailler comme responsable événementiel d'un complexe comprenant un restaurant de 150 couverts et deux salles de réunion de 70 places chacune. « Plus tard, je me vois bien travailler dans l'événementiel – comme programmateuse de concerts, par exemple –, et c'est un sec-

d'avril ou mai, les élèves allemands, eux, démarchent dès septembre pour l'année suivante. Quand les alternants français prennent contact avec des entreprises allemandes, il est souvent trop tard. Par ailleurs, poursuit-elle, la valorisation de l'infra-bac est bien plus forte en Allemagne, et les entreprises ne savent pas toujours que faire d'un étudiant en BTS ou en DUT. »

Comme les étudiants qui ont profité du dispositif, elle reste néanmoins très optimiste et convaincue de sa pertinence. L'Alsace étudie d'ailleurs la possibilité de l'étendre au Land de Rhénanie-Palatinat, la formule ayant l'énorme avantage de favoriser la mobilité internationale des jeunes en formation en alternance, sans pour autant leur demander une connaissance parfaite de la langue, puisque la formation théorique et examens se passent dans le pays d'origine.

C'est presque devenu un poncif. A en croire les politiques français, si l'Allemagne affiche un taux de chômage des jeunes bien moindre qu'en France, c'est avant tout parce que notre voisin a développé un solide système de formation en alternance qui permet une insertion bien meilleure sur le marché du travail. Les chiffres, il est vrai, sont éloquentes. En juillet, selon les dernières données d'Eurostat, le taux de chômage des 15-24 ans s'élevait à 23,4% en France, contre seulement 8% outre-Rhin. Et les jeunes Allemands sont actuellement 1,6 million à suivre une formation en apprentissage, contre un peu moins de 430 000 en France.

« Mais ce n'est pas pour autant que la formule peut être calquée. Il ne s'agit pas d'un remède automatique », s'agace Claudine Romani, chercheuse au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), qui fait remarquer que les pays anglo-saxons ont historiquement un faible taux de chômage des jeunes, malgré l'absence d'un système d'apprentissage.

D'autant que le système allemand est assez différent de ce que l'on connaît en France. Dès l'âge de 15 ans, les jeunes peuvent s'orienter vers

**L'alternance – et le fait de ne pas passer le bac – n'est pas, chez nos voisins, vue comme un échec**

des formations professionnalisantes de trois ans – le fameux « système dual » allemand – et sortir du parcours classique du *Gymnasium* (l'équivalent du lycée), qui prépare à l'*Abitur* (l'équivalent du baccalauréat). « Les alternants peuvent se former à un métier manuel, mais pas seulement. De nombreux métiers du commerce, de l'industrie, de la santé ou de l'administration, par exemple, leur sont ouverts », explique Margarete Riegler, directrice du service formations à la chambre de commerce franco-allemande. C'est un système très populaire, qui concerne 54% d'une classe d'âge.

Certains patrons de grandes entreprises ou même l'ancien chancelier Schröder sont d'anciens étudiants du



En Allemagne, les formations en alternance préparent à des métiers manuels, comme la maçonnerie, mais aussi à de nombreuses professions métiers du commerce, de l'industrie, de la santé ou de l'administration. VINCENT LELIQUET/PHOTO

système dual. « En revanche, remarque Margarete Riegler, l'alternance se développe beaucoup moins dans le supérieur en Allemagne, où les formations universitaires, notamment, restent très théoriques. »

La vraie différence entre les systèmes français et allemand tient en fait davantage de la psychologie. L'alternance – et le fait de ne pas passer l'*Abitur* ou de ne pas aller à l'université – n'est pas, chez nos voisins, considé-

rée comme un échec. Au contraire. « En France, nous sommes loin d'avoir atteint une parité d'estime entre la voie académique et la voie professionnelle », juge Claudine Romani.

SEBASTIEN DUMOULIN

## L'Allemagne a développé un solide système de formation en alternance qui permet une bonne insertion sur le marché du travail

teur qui est très développé en Allemagne », explique le jeune homme. Pourtant, de son propre aveu, son niveau d'allemand n'était pas au mieux il y a encore un an. « D'ailleurs, j'ai répondu à l'annonce en anglais », s'amuse-t-il. Quelques mois plus tard, il n'a aucun problème à afficher l'allemand sur son CV – qui a pris un sérieux coup de lustre.

Pierre Schmitter a été l'un des tout premiers étudiants à bénéficier du programme, unique en son genre, d'alternance transfrontalière mis en place entre l'Alsace et le Bade-Wurtemberg il y a deux ans. « L'idée est d'abord venue des entreprises et des étudiants », raconte Madeleine Marquardt, chargée du projet pour la région Alsace. « La mise en place a été complexe en raison des différences de droit du travail ou de protection sociale, mais nous y sommes arrivés. »

Pour Emilie Bastide, qui a suivi une licence professionnelle « commerce dans l'environnement européen » en alternance, avant de se faire embaucher dans la PME industrielle allemande où elle travaillait, cela a été le point noir du dispositif. « Le côté administratif est très lourd. Ils ont amélioré leur fonctionnement, mais je me suis quand même retrouvée près d'un an sans Sécurité sociale ! », grince-t-elle, tout en reconnaissant l'intérêt de la formule. « Les entreprises allemandes sont bien plus habituées qu'en France à travailler avec des apprentis – et à les recruter ensuite. Comparée à mes camarades français, je me sens privilégiée. »

Forcé est néanmoins de reconnaître que le décollage de l'apprentissage transfrontalier est timide. En 2010, année d'expérimentation, seuls trois contrats transfrontaliers avaient été signés. L'an dernier, ils étaient dix, dont deux Allemands et huit Français. Parmi ces derniers, cinq effectuaient une licence professionnelle, deux autres un BTS, et enfin un étudiant était en master d'école de commerce.

« Nous espérons un démarrage beaucoup plus fort », reconnaît Madeleine Marquardt. L'une des difficultés que nous rencontrons est un décalage dans les calendriers. Alors que les élèves français commencent souvent à chercher une entreprise vers le mois

ECOLE SUPERIEURE DES METIERS DE L'IMAGE, DU SON ET DU MULTIMEDIA  
FORMATIONS ARTISTIQUES EN ALTERNANCE

VOTRE AVENIR DANS LES MÉTIERS  
DU CINÉMA, DE LA TÉLÉVISION,  
DU SON, DU WEB

DECouvrez EMC SUR LES SALONS

Salon Start les 18-20 décembre 2012  
Salon de l'alternance du 25 au 27 janvier 2013  
Salon des formations artistiques les 1er & 2 février 2013

ET LES JOURNÉES PORTES OUVERTES

Mercredi 12 décembre 2012 (10h-13h)  
Samedi 9 février 2013 (10h-17h)  
Samedi 23 mars 2013 (10h-17h)

EMC

VIvez L'EXPERIENCE, VIvez L'ALTERNANCE

ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR TECHNIQUE PRIVÉ FORMÉ EN 1969 - BORDOULQUE (17)

www.emc.fr

10-12 rue Eugène Varlin - 42240 Malakoff - Tel : 01 31 55 39 14

Métro ligne 13 - Station M. Malakoff Plateau de M. Jussieu

Facebook

## Deux sites incontournables

### L'apprenti.com

« Bonjour, qu'advient-il de moi si mon tuteur quitte l'entreprise durant mon apprentissage ? » La réponse à cette question est sur L'apprenti.com, site qui répond aux inquiétudes des étudiants et aide ceux qui le souhaitent à monter un dossier d'apprentissage. Annuaire des CFA, actualités sur cette voie de formation : les patrons et les étudiants trouveront ici toutes les informations susceptibles de les intéresser.

### Apprentissage-alsace.eu

En matière d'apprentissage, chaque région a sa culture. L'Alsace, qui n'est pas la région la plus frileuse en la matière, a développé un site qui se veut le relais entre les entreprises et les candidats. Il donne aux étudiants comme aux employeurs potentiels des explications pratiques ou juridiques et propose des adresses pour faire avancer dans sa quête d'un patron, en France ou en Allemagne.