



L'apprentissage, une autre voie, un autre choix

Plus qu'un frémissement en faveur de l'apprentissage, c'est une lame de fond. Peu perceptible en apparence, car son origine est diffuse. Des jeunes séduits par une pédagogie alternative et une prise d'autonomie, des entreprises tentées de renouveler les profils de leurs recrues, des écoles soucieuses d'élargir le champ des possibles... Une conjonction plutôt prometteuse.

PAR LAURENCE PELTIER.

Objectivement, peut-on encore dédaigner une voie de formation qui ouvre l'accès à près de 500 métiers, des plus traditionnels aux plus inattendus ? A des

diplômes qui vont du CAP à ingénieur ? Un tel parcours futé et rémunéré permet d'enchaîner les diplômes et de se constituer une expérience significative, avec bien souvent un emploi à la clé. Chris-

tian Gury, ingénieur centralien, ancien directeur du CFA (Centre de Formation d'Apprentis) de l'université Paris VI, ironise, mais à peine : "la question n'est peut-être pas pourquoi faire une formation par apprentissage, mais pourquoi ne pas la faire par cette voie ?".

Il le déplore, l'apprentissage est encore parfois considéré comme une filière par défaut, "pour les élèves du fond de la classe", assimilée exclusivement à des métiers manuels. L'apprentissage serait légitime pour un plombier, non pour un journaliste ou un comptable. Les idées fausses sont coriaces. Martin Mauerhan, étudiant en master par apprentissage dans une école de commerce, subit parfois les remarques de copains, "persuadés que l'apprentissage est réservé aux filières courtes". Cela fait belle lurette pourtant, depuis 1987 précisément, que l'apprentissage vise tous les niveaux de diplôme jusqu'à bac + 5.

TOUS DIFFÉRENTS

“L'apprentissage est une des voies”, insiste Christian Gury, “pas concurrente, mais complémentaire des filières académiques”. Un avis que partage Sylvain Augère, de l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie), “l'apprentissage donne le choix”. Même si l'animateur des réseaux Formation-Gestion des ressources humaines de l'UIMM demeure persuadé “qu'on ne fait pas ce choix par hasard”. L'alternance école/entreprise ravit en effet ceux que rebute un enseignement très théorique, les personnalités sensibles à la pédagogie inductive du “faire”, davantage qu'à celle, déductive, livrée par les cursus purement scolaires. “Il n'y a pas d'antagonisme entre ces deux modes” dit Christian Gury, simplement des individus tous différents.

Voilà précisément un pari que compte relever le monde économique. Diversifier les recrutements, varier les profils, sortir de représentations somme toutes figées. Effet de mode, peut-être, mais pas sûr. La volonté transparait dans les ren-

contres entre professionnels des ressources humaines, par exemple. Et l'apprentissage promet un vivier convoité. Les recruteurs en sont conscients, ces jeunes issus de ces filières en veulent. Parvenir à assimiler le même programme que leurs congénères tout en étant impliqués dans une entreprise exige abnégation, tempérament bien trempé et travail personnel considérable.

DÉBUTANT-EXPÉRIMENTÉ

D'autres motifs animent évidemment les entreprises. Accueillir un apprenti signifie certes un coût, en particulier celui du tuteur qui dédie sa compétence, son temps et son énergie au jeune, compensé par des aides notables et un crédit d'impôt. Mais pour 60 % d'entre elles, la démarche s'apparente à un pré-recrutement. “L'apprentissage s'inscrit dans la durée”, souligne Sylvain Augère, “il facilite l'appropriation de l'entrant par l'équipe, et de l'entreprise par l'entrant”. C'est un facteur important d'insertion, en particulier dans les PME, “très tentées de garder leurs apprentis”.

Les jeunes ne s'y trompent pas, qui plébiscitent les filières par apprentissage, et font même parfois pression auprès des écoles pour leur création. Seraient-ils plus clairvoyants que leurs parents ? Ils ont tout compris. L'opportunité de s'assumer financièrement – avec un salaire fonction du SMIC qui croît avec la hiérarchie des filières – et accessoirement de cotiser pour sa retraite. La possibilité d'accéder à des diplômes et écoles de renom, dont les frais de scolarité sont pris en charge par l'entreprise d'accueil. Pour au final connaître un inestimable privilège : être un débutant-expérimenté, rodé au fonctionnement de l'entreprise.

Les chiffres-clés de l'apprentissage

Fin janvier, le ministère du Travail recensait au total 419 000 contrats d'apprentissage validés. En 2006, 277 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés, pour moitié dans les services aux entreprises, le transport et les activités financières et immobilières, selon une récente étude de la Dares. Les filles représentent 31,8% des apprentis, majoritairement insérées dans les secteurs finances, immobilier, éducation, médico-social et activités associatives.

Trouver l'info

Pas si facile, de s'informer sur les filières par apprentissage... Avec des centaines de métiers proposés, l'offre de formation est pléthorique et les opérateurs nombreux. Rappel des classiques : Onisep, centres d'information et d'orientation, sites internet des ministères du Travail (le portail dédié apprentissage est hélas aux abonnés absents) et de l'Éducation nationale. ●●●

Martin, ou l'apprentissage raisonné

Avant même d'accéder à son premier emploi, Martin peut valoriser une expérience de dix-huit mois en entreprise !

A quelques mois de la remise de son diplôme, un master de l'École supérieure de commerce et de management Tours-Poitiers (Escem) obtenu par apprentissage, Martin est déjà courtoisé par deux entreprises, dont son employeur actuel, le Groupe La Poste. L'ancien lycéen de terminale S s'est bâti un beau parcours, conforme à ses attentes : à 22 ans à peine, un bac + 5 couplé à une expérience professionnelle. “ Je voulais me construire un CV”.

Un bachelor en management à l'ESC Dijon Bourgogne, en trois années, qui

lui donne le goût... de continuer, un concours, puis Martin intègre l'Escem en deuxième année, et opte pour l'apprentissage. “La possibilité nous était offerte. J'ai fait ce choix pour des raisons financières, puisque les frais de scolarité sont pris en charge par l'entreprise, pour disposer en outre d'un revenu et m'assumer, et aussi pour rompre avec un environnement uniquement scolaire”.

Une offre originale retient son attention, pour l'antenne territoriale de communication et d'information (ANCI) du groupe La Poste. ●●●

●●● Plus malin : les sites bien conçus et exhaustifs des Conseils régionaux, opérateurs de l'apprentissage, ceux des chambres consulaires (CCI, Chambres des métiers,...). Incontournables pour maîtriser le sujet : les salons spécialisés destinés aux lycéens et étudiants.

Le bac pro en 3 ans, c'est nouveau

Impulsé à l'origine par l'IUMM, le bac professionnel en trois ans se met en place cette année, et sera généralisé à la rentrée 2009. L'idée est notamment de rétablir l'égalité de traitement entre bacs. Jusqu'à présent, il fallait 4 ans après la classe de 3^e pour obtenir un bac pro (2 ans de BEP puis 2 ans de bac pro), alors qu'un bac général ou technologique se prépare en 3 ans. La perspective, soupçonnée d'augurer la disparition du BEP, a fait grand bruit parmi les enseignants. Par ailleurs, certains élèves ont clairement besoin de quatre ans, voire davantage, pour parvenir au bac pro. Le bac pro concerne environ 100 000 jeunes chaque année.

Le DIMA, qu'est-ce que c'est ?

L'apprentissage-junior a fait long feu, place au DIMA, opérationnel à la rentrée 2008. Le Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance s'adresse aux enfants de 15 ans qui envisagent un apprentissage à 16 ans, et leur propose une scolarité avec des périodes en entreprise. Avec des stages – et non des contrats – l'ado peut ainsi découvrir différents environnements professionnels, et affiner son projet personnel.

●●● Ce sera la seule candidature de Martin, et la bonne. Quand la plupart de ses camarades effectuent leur apprentissage dans la finance et le contrôle de gestion, Martin devient apprenti-chef de projet dans la communication, durant dix-huit mois. "Les 17 ANCI françaises fonctionnent comme des agences de communication, pour La Poste et ses différents métiers." Stratégie de communication, journaux internes, gestion d'événements, partenariats, des missions, hélas, pas toujours compatibles avec l'alternance, de l'avis de Martin. "Les rythmes ne permettent pas de suivre un projet de bout en bout, de travailler sur la durée,

surtout que les congés sont pris sur le temps d'entreprise, ce qui limite encore les périodes. Donc, je ne récoltais pas forcément les lauriers de ce que j'avais conçu !"

De grands moments très formateurs, malgré tout. Martin a pris part à l'organisation de deux éditions des Francofolies de La Rochelle, pour y concrétiser le partenariat entre le fameux festival et la Fondation La Poste. Pas étonnant qu'il n'envie en rien les copains dans la finance. Surtout, il est fondamentalement convaincu qu'un tel parcours de formation est "valorisable" auprès des recruteurs, parmi lesquels il a déjà l'embarras du choix.

"Pour notre service, c'est une chance d'avoir Damien"

Dans l'entreprise, accueillir un apprenti est une responsabilité, mais surtout l'opportunité de recruter un collaborateur de valeur.

Etes-vous tuteur ou maître d'apprentissage, Gilles Cabrit ? Il rit : "Pour Damien et son école, je suis officiellement le tuteur industriel. Dans ma société, Spie, on préfère l'appellation maître d'apprentissage." Cet ingénieur, responsable du service automatismes de la direction électricité tertiaire, encadre depuis octobre 2006 un apprenti-ingénieur, Damien Renaut. A l'origine de la démarche, un besoin de renfort et le souhait "d'injecter du sang neuf dans le service". La direction des ressources humaines de Spie a noué des relations avec l'Esigelec, école d'ingénieurs rouennaise. Damien sera retenu parmi trois candidats, pour la sensibilité commerciale que Gilles pressent en lui. Damien passe peu ou prou la moitié de sa première année chez Spie, à Saint-Denis. Les premiers mois sont exigeants, reconnaît Gilles Cabrit. Réussir l'intégration de l'étudiant, favoriser sa com-

préhension des rouages de l'entreprise, veiller à lui faire découvrir l'ensemble de l'activité... Damien se révèle vite très autonome et volontaire. "L'objectif était de le faire participer à toutes les facettes du métier de responsable d'affaires, en commençant par le chiffre. Il est malgré tout passé par un chantier, pour tirer du câble, selon l'expression consacrée." Damien se livre ensuite à du suivi de projet, "il a assuré mon intérim pendant mes congés", souligne Gilles Cabrit, non sans fierté.

TRANSMETTRE LE SAVOIR

La deuxième année s'achève, avec seulement un gros trimestre effectué chez Spie, selon le rythme d'alternance fixé par l'Esigelec. Pas toujours aisé à gérer par le tuteur, d'ailleurs. Coups de bourre, imprévus, la vie d'entreprise n'est certes pas une science exacte. Quoi qu'il advienne, Damien "se prend en mains,

va de l'avant", évolue au fil des mois. D'ailleurs, c'est surtout en rencontrant ses congénères de l'Esigelec non-apprentis, que Gilles prend la mesure du changement : "dans le comportement, l'attitude, la présentation, l'élocution même, Damien apparaît plus mature qu'eux".

Gilles Cabrit est un convaincu de l'apprentissage. Pour Damien, tout d'abord : "Un ingénieur démarre traditionnellement comme assistant responsable d'affaires. Si nous embauchons Damien, ce sera directement à la fonction de responsable d'affaires". Pour Spie, ensuite, "il ne faut pas se le cacher, j'ai ici quelqu'un à l'aise dans l'ambiance du service, dans les dimensions du métier, dans les mécanismes de l'entreprise. C'est une chance d'avoir Damien. Forcément, je préférerais le voir rester". Gilles Cabrit confesse aussi son intérêt tout personnel pour la transmission du savoir. "C'est une façon, dans le monde professionnel, de ne pas penser qu'à soi et de donner un peu..."

La métallurgie en quête de nouvelles recrues

L'apprentissage industriel, voie d'excellence, selon l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie qui le valorise de longue date.

"60 % des apprentis de la métallurgie préparent un bac pro ou un BTS, 17 % un diplôme d'ingénieur", constate Sylvain Augère, animateur des réseaux Formation-Gestion des ressources humaines de l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie). De quoi balayer l'idée reçue qui amalgame industrie et main-d'œuvre peu qualifiée. "À l'inverse du bâtiment, la métallurgie est un marché de technologie et un marché mondialisé", explique-t-il. Un secteur fort de 1,8 million de salariés, marqué par "un déficit d'encadrement dans les PME, et l'impérieuse nécessité de dégager de la valeur ajoutée". Les 45 000 entreprises adhérentes

de l'UIMM recrutent 100 000 collaborateurs par an, dont 40 000 jeunes garçons et filles. Et le besoin est clairement exprimé en techniciens, donc bacheliers professionnels, techniciens supérieurs et ingénieurs. Les 54 Centres de Formation d'Apprentis de l'Industrie (CFAI) forment 25 000 jeunes par an à ces métiers, avec un taux d'insertion de 92 %.

ATTIRER LES TALENTS, PLUS QUE JAMAIS

Il y a bientôt vingt ans, l'UIMM créait l'Institut des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie, l'ITII. Non pour concurrencer la filière traditionnelle des écoles d'ingénieurs, "de grande qualité", dit Sylvain Augère, mais pour en être complémentaire. Qui mieux que la branche "connaît les flux d'ingénieurs à former, et les filières qu'il convient d'ouvrir" ? Un modèle nouveau se dessine alors, fondé sur l'alternance, qui rassemble les industriels et un partenaire pédagogique, université, école ou réseau d'écoles d'ingénieurs. L'alternance court sur toute la durée de la formation en trois ans, le tutorat et l'évaluation sont assurés par l'entreprise et l'école, le financement s'opère via la taxe d'apprentissage. Le réseau des 25 ITII du territoire propose aujourd'hui 56 filières en apprentissage et formation continue, autour des grandes spécialités que sont mécanique, électronique, génie industriel et informatique-télécoms. Les ITII diplôment quelque 1 500 ingénieurs chaque année, ils devraient être 3 000 en 2012. Sylvain Augère n'en réaffirme pas moins le besoin vital de revaloriser l'apprentissage à tous niveaux de qualification. ■

France apprentissage, ou le premier portail internet dédié

Une offre peu compréhensible de prime abord pour une voie de formation parfois décriée, l'apprentissage n'a pas forcément tous les atouts de son côté, regrette Jean-Marie Dusseigneur. Partant du sain principe qu'une communication bien pensée remédie à un déficit d'image, ce diplômé de l'École supérieure des sciences commerciales d'Angers, dirigeant d'une agence de communication, lance franceapprentissage.fr. Un portail communautaire gratuit, qui mutualise et organise l'information en provenance de tous les acteurs de l'apprentissage.

Des espaces sont dédiés à l'orientation, aux apprentis présents et futurs, aux entreprises, aux centres de formation, et proposent notamment annuaires, catalogue des formations, forums de dialogues et bien sûr offres de contrats. Une foire aux questions est animée par Christian Gury, l'expert du site. Jean-Marie Dusseigneur donne deux ans au portail pour "s'installer". "Nous avons véritablement l'ambition de durer, de devenir leader grâce aux contributions des uns et des autres." Le site a démarré en juin avec plusieurs centaines de connexions quotidiennes, il recensait après quelques jours 615 filières de formation et 215 CFA inscrits... Jean-Marie Dusseigneur escompte beaucoup de l'effet "buzz", infiniment vélocité sur internet.

Pour en savoir plus : www.franceapprentissage.fr