
L'alternance dans l'Enseignement Supérieur ou comment renforcer la capacité d'insertion des jeunes diplômés ? Le cas de l'IUT de Corse

Sylvie Graziani - Invernon, Christophe Storai *

** Ingénieur de Recherche/Apprentissage, vacataire à l'IUT de Corse et Directrice - adjointe du SCUIO-IP UMR LISA 6240 - Université de Corse, BP 52 20250 Corte*

*** Maître de Conférences en Economie à l'IUT de Corse et Directeur du CFA Universitaire en région Corse UMR LISA 6240 - Université de Corse, BP 52 20250 Corte*

graziani@univ-corse.fr ; christophe.storai@iut.univ-corse.fr

Section de rattachement : 5

Secteur tertiaire

Résumé : La problématique de cette contribution repose sur le postulat selon lequel le développement de l'alternance dans l'Enseignement Supérieur favorise l'acquisition d'une expérience professionnelle renforçant la capacité d'insertion professionnelle et d'employabilité des étudiants. En effet, la conception, le pilotage et l'évaluation du système de formation en alternance à l'Université doit se réaliser en étroite relation avec les milieux professionnels en utilisant une pédagogie spécifique prenant appui sur les périodes en entreprise. Notre contribution se divisera en deux points: en premier lieu, nous établirons un état des lieux de l'apprentissage en région Corse et de l'insertion des jeunes diplômés. Dans un second temps, nous verrons dans quelle mesure le développement des formations en alternance, notamment au travers des licences professionnelles et des masters, tend à s'inscrire dans une volonté d'offrir une carte de formation professionnalisante en rapport avec le marché du travail insulaire Corse.

Mots-clés : apprentissage, connaissance, insertion professionnelle, compétences, concertation, pédagogie, triptyque, développement économique, projet professionnel, Université, entreprise.

Introduction

Le chômage persistant depuis le milieu des années soixante-dix se traduit, aujourd'hui, par des difficultés d'accès à l'emploi. Les jeunes sont les premiers concernés et leur insertion est devenue plus lente et « chaotique ». Dans les premières années suivant la fin de leurs études, ils sont plus souvent au chômage que les actifs ayant plus d'ancienneté sur le marché du travail. Par contre, après dix ans, leur taux d'emploi rejoint celui des générations plus anciennes. Lorsque les jeunes ont un emploi, celui-ci est plus souvent temporaire ou déclassé, et, à diplôme égal, les salaires sont inférieurs à ceux des actifs plus anciens. Ils terminent pourtant leurs études de plus en plus diplômés. Malgré les différentes mesures de politique de l'emploi prises par les pouvoirs publics, ils subissent davantage les fluctuations de la conjoncture. Les jeunes sont aussi des vecteurs de diffusion privilégiés des nouvelles normes d'emploi plus flexibles qui progressent dans l'emploi via les flux d'embauches.

C'est dans un tel contexte que l'apprentissage connaît un essor important. On pourrait alors penser, tant le terme est d'actualité, que l'alternance est aujourd'hui très présente dans les cartes de formations des établissements de l'Enseignement Supérieur. Pourtant, aussi bien les entreprises que les structures d'Enseignement Supérieur, ne sont engagées que timidement dans le développement de cette modalité de professionnalisation. En effet, pour l'année 2007/2008, on recensait environ 3,5% d'apprentis dans l'Enseignement Supérieur dont 30% sont inscrits à l'Université contre 50% en BTS. Malgré ce faible pourcentage, l'apprentissage apparaît comme un moyen pour resserrer les coopérations entre les entreprises (pourvoyeurs d'emplois) et l'Université. La problématique de cette contribution s'ordonnera, donc, autour de l'interaction entre l'alternance dans l'Enseignement Supérieur et le développement économique de la région Corse, selon deux questions : en quoi l'alternance offre-t-elle de nouvelles perspectives pédagogiques pour former les futurs diplômés? Comment se structure le triptyque Apprenti/Centre de formation/Entreprise ?

En premier lieu, nous établirons un état des lieux du marché du travail et du développement de l'apprentissage au niveau national et plus spécifiquement en région Corse. Dans un second temps, nous verrons dans quelle mesure le développement des formations en apprentissage, notamment au travers de l'expérience de l'IUT de Corse, tend à favoriser l'insertion professionnelle des étudiants-apprentis en étroite relation avec les milieux professionnels et en utilisant une pédagogie spécifique.

1. L'alternance : une alternative aux exigences du marché du travail

Les difficultés d'insertion des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur ont une dimension conjoncturelle. Lorsque le rythme de création d'emplois ralentit, ce sont d'abord les jeunes en première insertion qui en pâtissent, quel que soit leur niveau de formation. Mais ces difficultés ont également un caractère structurel. En vingt ou trente ans, les structures universitaires ont beaucoup changé. Le monde de l'entreprise aussi. Désormais plus de 60% d'une génération accomplit un parcours, plus ou moins long, dans l'Enseignement Supérieur. Au début des années 80, 30% à 40% des cadres accédaient à cette fonction sans avoir de diplôme de l'Enseignement Supérieur, souvent par promotion interne. Aujourd'hui, l'obtention d'un diplôme constitue une condition nécessaire, mais pas toujours suffisante pour occuper un emploi de cadre ou d'ingénieur. Dans les entreprises, la segmentation des métiers et des fonctions a laissé place à une grande diversité de parcours et à la mobilisation de compétences transversales. Les capacités d'adaptation à des contextes professionnels de plus en plus complexes et évolutifs, l'aptitude au travail en équipe et le croisement de compétences appartenant à des registres différents constituent des gages de réussite tout aussi déterminants que l'appropriation de connaissances théoriques ou techniques.

Ces changements bouleversent donc nécessairement les relations entre l'Enseignement Supérieur et son environnement économique. Les structures universitaires ont aujourd'hui vocation à préparer les jeunes à leur vie professionnelle.¹ Face à ce défi, le développement de l'apprentissage constitue une voie largement bénéfique à l'intégration professionnelle des jeunes.

1.1. De l'évolution du marché du travail...

🚩 Le taux de chômage au quatrième trimestre 2008 a augmenté à 7,8% de la population active en France métropolitaine (+0,6 point par rapport au troisième trimestre) et à 8,2% si l'on inclut les départements d'Outre-mer (+0,6 point aussi),

Le chômage, qui reculait depuis 2006, a recommencé à progresser en 2008 (+0,3 point sur un an), avec une nette accélération au dernier trimestre.

Au quatrième trimestre, le taux de chômage mesuré en France métropolitaine au sens du Bureau international du travail (BIT) correspond à près de 2,2 millions de chômeurs (2.197.000). Toutes les catégories d'âge et de sexe sont concernées par cette remontée du chômage, mais dans des proportions variables.²

¹ C'est d'ailleurs la prérogative principale dévolue aux Universités par la loi relative aux Libertés et aux Responsabilités des Universités (LRU) du 10 août 2007.

² Toutes les données présentées au point 1.1 sont issues des statistiques de l'INSEE (2009) et de l'INSEE Corse (2009).

✚ Pour les moins de 25 ans en métropole, le chômage a crû fortement (+2,1 points) en restant presque trois fois supérieur à celui des 25-49 ans, à 20,4% en moyenne au quatrième trimestre 2008 (18,3% au 4ème trimestre 2007).

Fin 2008, il y avait 543.000 jeunes actifs au chômage en France métropolitaine.

✚ Le chômage a aussi augmenté, beaucoup plus faiblement, pour les 25-49 ans, à 7% en moyenne en métropole au quatrième trimestre, soit 1,301 million de personnes (6,9% au 4ème trimestre 2007), et à 7,4% avec les Dom.

✚ Pour les plus de 49 ans, le taux de chômage est resté stable sur un an à 5%, correspondant à 353.000 personnes.

✚ Les hommes et les femmes ont connu une augmentation de même ampleur du taux de chômage (+0,6 point sur un an) mais la proportion d'hommes au chômage (7,3%) reste inférieure à celle des femmes (8,3%).

✚ Le taux de chômage en Corse a fortement rebondi au 4e trimestre de 2008, remontant à 8 %, contre 7,4 % au 3e trimestre. Ceci met fin à une longue tendance à la baisse, le taux de chômage ayant reculé quasiment sans discontinuer depuis fin 2004 (9,6 % au 4^{ème} trimestre de 2004). Cette progression de 0,6 point en un trimestre est la plus forte enregistrée depuis mai 1996, période critique en matière de marché du travail. Le chômage a complètement effacé l'amélioration enregistrée au cours des 3 premiers trimestres de 2008. Au niveau régional, les tendances repérées en termes de catégorie d'âge et de sexe sont semblables à celles constatées à l'échelon national.

Au-delà des caractéristiques de la période que nous traversons, le développement de la flexibilité constitue l'une des transformations majeures du marché du travail intervenues au cours des dernières décennies. En effet, c'est dans un contexte de forte compétitivité, liée pour partie à l'ouverture de la concurrence, que le mode de production « juste à temps » s'est développé entraînant ainsi davantage de souplesse dans la gestion de la main d'œuvre. La flexibilité dite interne, qui consiste à jouer sur les variations du temps de travail des salariés ainsi que sur le développement de la polyvalence et la mobilité du personnel au sein de l'entreprise, est un premier type de réponse à la conjoncture économique. Mais sur la période précédente, les entreprises ont massivement opté pour un autre type de flexibilité externe : les ajustements se font via le niveau des effectifs, par des licenciements, par une utilisation accrue des formes particulières d'emploi³ (FPE) ainsi que par le recours à la sous-traitance (Bunel, 2004).

La sur-représentation des jeunes dans les flux d'embauches les place non seulement en première ligne face aux tensions conjoncturelles, mais également au cœur des transformations des « normes » d'emploi. On peut considérer que les plus diplômés sont tout de même relativement protégés de ces aléas, tandis que de 2004 à 2007 le taux de chômage augmente plus rapidement pour les moins diplômés. Autrement dit, près d'un jeune sur deux quitte le système éducatif après un passage dans l'Enseignement Supérieur. Parmi eux, 77% ont obtenu un diplôme universitaire ou un BTS avant de rechercher un travail.

³ Les formes particulières d'emploi correspondent à l'intérim, aux CDD, etc.

Sans revenir en détails sur les différentes analyses de la croissance du chômage des jeunes issus de l'Enseignement Supérieur, il importe cependant d'en tirer quelques enseignements :

- ✚ Tout d'abord, la dégradation de l'insertion des jeunes issus de l'Enseignement Supérieur, fut-elle conjoncturelle, doit inciter les structures universitaires à continuer leurs efforts dans la recherche de partenariats avec l'environnement économique et social, et de développer l'aide à l'orientation et à l'insertion ;

- ✚ Cette volonté peut, notamment, passer par le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation dont le but serait de resserrer les coopérations entre les entreprises et les structures de l'Enseignement Supérieur.

On peut considérer aujourd'hui que l'apprentissage n'est plus une voie réservée aux jeunes sans qualifications et aux métiers artisanaux. En ces termes, une question se pose : peut-on considérer l'apprentissage comme un vrai « outil » au service du projet professionnel des jeunes et des attentes des entreprises ?

1.2. ...au développement de l'apprentissage.

500 000 apprentis à l'horizon 2010. L'objectif fixé par la loi de programmation pour la cohésion sociale adoptée en janvier 2005 est ambitieux.⁴ Pourtant, il paraît difficile de concevoir l'apprentissage comme un tout monolithique tant il est vrai que les réalités qu'il recouvre sont à la fois variées en l'état (il existe peu de points communs entre la situation d'un apprenti préparant un CAP et celle d'un apprenti préparant un diplôme d'ingénieur) et sujettes à des évolutions qui s'accélèrent ces dernières années en dessinant de nouvelles lignes de fractures.

Rappelons pour mémoire que le nombre total des apprentis avait progressé jusqu'à 400 000 au milieu des années 60 pour chuter à 150 000 en 1975, avant de remonter depuis par saccades. La loi quinquennale de 1993 fixait déjà pour objectif d'atteindre le seuil des 500 000 apprentis pour l'an 2000. On dénombrait 408000 apprentis en France en 2006.

A la rentrée de 1995, 80% des apprentis préparaient un diplôme de niveau V (CAP ou BEP). 13 ans plus tard, cette proportion n'était plus que de 57,5%.

Ainsi, il apparaît que l'apprentissage s'est fortement développé pour les formations de niveau IV (la proportion des apprentis préparant un diplôme de niveau bac a progressé de 14 à 22,5% entre 1995 et 2008), et tout particulièrement pour les formations du supérieur (la proportion des apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur au bac a plus que triplé, de 6 à 20 % entre 1995 et 2008).

La diffusion de l'apprentissage dans l'Enseignement Supérieur a débuté au milieu des années 90, les effectifs d'apprentis niveau post-baccalauréat ont progressé de 12 % par an en moyenne depuis 10 ans.

⁴ 420 000 apprentis ont été recensés en France au 1^{er} janvier 2008 (dont 20% dans l'Enseignement Supérieur) (Insee, 2009).

Si le BTS constitue l'essentiel des formations de niveau III, l'évolution est plus spectaculaire aux niveaux II et I. Parmi la multitude de titres de niveau bac + 3 et plus, 30% correspondent à des diplômes universitaires (de la licence professionnelle au Master).

Tableau 1 : Proportion des apprentis (par rapport à l'effectif global des apprentis) par niveau de la formation préparée (en 2008).

Niveau de qualification de la formation préparée	Proportion des apprentis (en %)
CAP et BEP	57,5
Baccalauréat	22,5
Bac + 2	12,5
Bac +3 et Bac + 4	4
Bac + 5	3,5
TOTAL	100

Si l'on s'intéresse à l'apprentissage en régions, l'Académie de Corse a suivi les tendances nationales. En effet, 1 208 apprentis ont été recensés en 2002, 1 810 furent dénombrés au 1^{er} janvier 2008.⁵ L'analyse par structures de formation fait ressortir que le CFA de Corse du Sud regroupe 48 % des apprentis, celui de Haute-Corse 44 % des apprentis, l'IMF Borgo 4,2% et l'IUT de Corse 3,8%.

Concernant ce dernier, puisque c'est celui qui nous intéresse dans cette contribution, ses effectifs ont évolué depuis la mise en place de l'apprentissage en 2001⁶. Fort de cette première expérience concluante (cf. *infra*), l'établissement a inscrit ce dispositif de formation au cœur des orientations stratégiques de son contrat d'établissement 2004-2007. Ainsi au 1^{er} janvier 2008, 3 DUT (GEA, TC SRC) et 4 licences professionnelles (Génie Civil, Commerce, Multimédia, Entrepreneuriat) ont regroupé 70 étudiants – apprentis (ou en contrat de professionnalisation) mixés avec les publics traditionnels de formation initiale classique.

Ce nouvel élan de l'apprentissage dans l'Enseignement Supérieur en Corse se justifie d'autant plus qu'il se situe là où l'ajustement des diplômés aux emplois s'effectue déjà bien. Les nouvelles lois en vigueur viennent renforcer cette tendance. En effet, depuis le 13 août 2004 et la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales confie désormais aux régions une compétence pleine et entière en formation

⁵ L'analyse, par niveau, fait ressortir que ce sont toujours les diplômes de niveaux V qui captent plus de 76 % des contrats d'apprentissage, tout en enregistrant une diminution de -3,5% de leur prépondérance sur la période 2002-2008. Les diplômes de niveau IV représentent 15% des contrats (croissance de 25 %), ceux de niveau III (BTS, DUT) symbolisent 6, 25% des contrats (hausse de 180%). Apparus respectivement en 2005 et 2007, les niveaux II (licence professionnelle) et I (master) caractérisent 2, 5% et 0,25% des contrats d'apprentissage signés au 1^{er} janvier 2008.

⁶ Un DUT GEA, proposé sur 3 ans, regroupant 15 apprentis a constitué une première expérience- pilote dans le domaine de l'alternance.

professionnelle continue et en apprentissage. Une étape est franchie qui consacre définitivement le niveau régional comme niveau de coordination des politiques de formation continue.

Ainsi, au niveau de la Corse, l'apprentissage, devenu compétence exclusive de la Collectivité Territoriale de Corse (CTC), est plus que jamais une priorité de la politique de formation. C'est pourquoi, la CTC développe une politique volontariste dans ce secteur qui s'est traduite en décembre 2005 par la signature d'un Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) avec l'Etat sur cinq ans. Les axes principaux du développement de l'apprentissage sont :

- **un accroissement quantitatif** de 40% sur cinq ans,
- **une amélioration qualitative** de trois ordres : en direction des apprentis (équipement, aide à la mobilité, aide au logement), en direction des entreprises (information et formation des maîtres d'apprentissage, accroissement des visites en entreprises), en direction des centres de formation (développement des outils d'évaluation, mise en place et renforcement de l'enseignement à distance).

L'élévation du niveau des connaissances scolaires moyen des jeunes entrant en apprentissage constitue une tendance lourde qui se confirme au fil des ans.

Le développement de l'apprentissage au niveau du Supérieur contribue à expliquer ce phénomène. En outre, ce dernier fait que l'apprentissage cesse de constituer une « voie de l'échec » réservée aux élèves les plus en difficulté dans le système scolaire traditionnel, mais se pose peu à peu comme une modalité de formation alternative susceptible de manifester une attractivité réelle auprès des jeunes.

En outre, les jeunes ne sont pas les seuls bénéficiaires de ce dispositif. En effet, les entreprises ont bien compris l'intérêt que pouvait représenter les contrats d'apprentissage pour leur structure. Elles disposent ainsi d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter aux exigences du marché du travail, élément essentiel pour le tissu économique insulaire composé à 90% de TPE.

2. Les TPE et PME insulaires et l'apprentissage: le retour d'expérience de l'IUT de Corse

Comment structurer, organiser et gérer des formations en apprentissage au sein d'un établissement supérieur ? L'IUT de Corse en a fait le pari. Depuis cinq ans, il s'engage dans la voie de l'apprentissage non pas pour opposer la voie universitaire à la voie de la formation sous contrat de travail, mais comme un moyen de resserrer les liens entre les entreprises et le centre de formation. En ces termes, pour l'établissement, la conception, le pilotage et l'évaluation du système de formation en apprentissage à l'Université doivent se réaliser en étroite relation avec les milieux professionnels.

2.1. Une première expérience concluante : le DUT GEAA

Depuis 2001, l'IUT de Corse a relevé le challenge de développer l'apprentissage en lien avec un tissu économique local constitué majoritairement de TPE et PME aux exigences spécifiques. A la base de cette démarche un enjeu fort : « coller » aux besoins

des entreprises, notamment insulaires, mais aussi donner aux jeunes les bases dont ils ont besoin pour évoluer dans un métier qui connaîtra nécessairement des changements importants en raison des évolutions technologiques et organisationnelles.

La première expérience liée à l'apprentissage s'est effectuée en décembre 2001 par le biais de l'ouverture d'un DUT Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA) option petites et moyennes organisations (PMO).⁷ En dépit d'un manque total d'expérience en matière de mise en œuvre de cursus d'enseignement en apprentissage, l'IUT de Corse a pris en considération une double hypothèse :

(i) *la formation en apprentissage postule de la valeur formatrice de la situation de travail, en ce sens, « l'entreprise est présentée comme acteur de formation et non simplement comme lieu de formation » (Barth, 2002) ;*

(ii) *l'apprentissage présuppose la conception d'une pédagogie adaptable, évolutive et quasi-individualisée eu égard au questionnement propre à chaque apprenant relatif à sa situation de travail.*

Cette expérience « pilote » avait, donc, pour objectifs de permettre aux étudiants-apprentis :

- ✚ d'acquérir des connaissances théoriques fondamentales dans le domaine de la gestion afin d'être opérationnel dans l'activité quotidienne de l'entreprise ;

- ✚ de disposer d'un apport professionnel qui garantit une insertion optimale dans la vie de l'organisation et la connaissance d'un métier dans ses dimensions opérationnelles et d'encadrement, à savoir repérer et diagnostiquer les dysfonctionnements de l'organisation en améliorant et en mettant en place les systèmes d'information ;

- ✚ de disposer d'un apport technologique qui offre aux apprenants l'opportunité de capitaliser la maîtrise des savoir-faire relatifs à une activité professionnelle, en particulier en sachant collecter, synthétiser et utiliser les informations nécessaires à la prise de décision.

Aujourd'hui, outre un bilan positif puisque sur 15 étudiants-apprentis 11 sont actuellement en emploi, cette initiative a été riche en enseignements permettant ainsi l'essor de l'apprentissage au sein de l'IUT de Corse⁸ :

- ✚ Le premier enseignement que l'IUT de Corse a su tirer du dispositif d'apprentissage est en étroite relation avec la problématique de l'évaluation des compétences acquises en entreprise. En d'autres termes, alors que dans une formation diplômante académique, les enseignants vont contrôler les connaissances acquises par rapport à un référentiel institutionnel dont les critères sont stabilisés voire immuables ; le dispositif d'apprentissage pose à la fois la question (i) *de cette évaluation qui n'est pas nécessairement intégrée dans un cadre d'examen classique*, (ii) *de la conception de la notion de compétence comme non strictement limitée à celle de connaissance : c'est par exemple le savoir agir avec pertinence, le savoir combiner ou intégrer des savoirs multiples et hétérogènes, le savoir s'engager...* Des lors, l'IUT de Corse a construit un

⁷ Organisé sur trois ans, le DUT GEAA était fondé sur un volume horaire de 1620 heures d'enseignements auxquelles s'adjoignaient 400 heures de formation pratique aux métiers de la gestion, pour un effectif de 15 étudiants. Le rythme de l'apprentissage était d'une semaine de cours en centre de formation pour deux semaines de présence des étudiants en entreprise.

⁸ Cf *supra* point 1.2 page 6.

référentiel de contrôle des savoirs qui intègre aujourd'hui l'éclectisme du parcours de formation en apprentissage ;

- ✚ Savoir mieux gérer l'hétérogénéité des étudiants-apprentis en terme de formation d'origine est également une priorité pour le bon fonctionnement d'une formation en apprentissage : obligation alors de prévoir des cours théoriques de remise à niveau dans les matières fondamentales ;

- ✚ Le troisième type d'enseignement concerne le suivi des apprentis. Pour améliorer la relation au sein du triptyque Apprenti/Centre de formation/Entreprise, l'IUT de Corse a mis en place des fiches navettes. L'entreprise doit faire parvenir cette fiche à l'IUT afin que le tuteur puisse avoir le maximum d'information sur l'évolution des missions, de l'activité du jeune apprenti mais aussi sur son attitude et comportement en entreprise ;

- ✚ La question du rythme d'apprentissage est essentielle : de cette expérience pilote, il en est ressorti que le rythme « optimal » n'existait pas mais qu'il était propre à chaque domaine d'activités et à la dynamique organisationnelle spécifique à chaque entreprise

- ✚ Le dernier enseignement concerne la sélection des intervenants qui doivent être aptes à concevoir une pédagogie adaptée, évolutive et quasi-individualisée eu égard au questionnement des apprenants.

A l'évidence, nous pouvons avancer l'idée que le développement de l'apprentissage dépend donc de l'expérience, de la communication entre les différents acteurs (enseignants, entreprises, etc.) et de leurs capacités à mobiliser les moyens susceptibles de constituer un environnement favorable.

2.2. Les Licences Professionnelles en apprentissage : une nouvelle opportunité pour le triptyque apprenti/centre de formation/entreprise.

« Professionnalisation », « répondre à des besoins de compétences et à des métiers clairement identifiés ou émergents » : voilà un discours que l'on prête rarement aux Universités. N'en déplaise aux détracteurs, le système universitaire bouscule les idées reçues avec son tout niveau diplôme, créé en 2000 : la licence professionnelle (LP). Jamais un diplôme n'avait connu un développement aussi fulgurant, avec un catalogue de spécialités impressionnant. Quelques 1818 licences professionnelles, regroupées dans 46 dénominations nationales relevant des secteurs primaire, secondaire et tertiaire, ont été créées, en l'espace de 8 ans à destination des BTS, DUT, DEUST, des L2, etc.

Son point fort ? Un savant dosage de théorie et de pratique. D'une durée d'un an, la licence professionnelle se prépare en formation initiale, en alternance ou continue. L'originalité de ce diplôme réside dans son mode d'élaboration, fondé sur la mise en place de partenariats étroits entre Universités, autres établissements de formation, entreprises et branches professionnelles. Pour exister, les Licences Professionnelles doivent valider une formation qui conduit à des métiers bien définis avec la profession ou à des besoins du tissu économique local. Pour voir le jour, elles doivent répondre à un projet de formation bien identifié. Sans parler des enseignements techniques pour la plupart dispensés par des professionnels aguerris.

Comme nous l'avons exposé ci-dessus, les établissements d'Enseignement Supérieur ont développé depuis une dizaine d'années des dispositifs de formation en alternance, afin de faire bénéficier leurs étudiants d'une pédagogie intégrant les enseignements de l'expérience pratique. Parmi ces dispositifs, l'apprentissage est une formule d'alternance sous statut salarié qui a aujourd'hui fait ses preuves. Les établissements concernés ont très rapidement identifié dans ce dispositif la possibilité de donner à leur cursus une dimension professionnalisante originale et de développer de nouveaux profils de formation attractifs pour les jeunes et pour les entreprises.

Ainsi, pour ce qui concerne les Licences Professionnelles, la quête d'un diplôme à bac+3, premier échelon du système LMD, d'une spécialisation sectorielle et d'une expérience professionnelle significative acquise grâce à l'alternance (la conjoncture exigeant une hausse du niveau de qualification) ont largement contribué à ce succès.

Suite à ce constat, l'IUT de Corse, toujours désireux d'offrir à ces étudiants des formations en adéquation avec le tissu économique insulaire, a souhaité développer l'alternance au sein de certaines de ses Licences Professionnelles. En effet, outre les nombreux avantages que présente l'apprentissage (expérimentation en situation réelle, professionnalisation des apprenants, innovation en terme de profils), il influe sur l'environnement socio-économique, permettant à l'IUT de Corse d'engager avec les entreprises de toutes dimensions des partenariats nouveaux, très attractifs en particulier pour les TPE/PME. Enfin, au-delà de ces opportunités favorables au transfert de technologies, il s'agit souvent pour les entreprises de réaliser un pré-recrutement de collaborateurs de haut niveau et polyvalents.

Dans de nombreux cas, on assiste à la mise en place d'opérations d'envergure favorables à l'amélioration des performances de l'entreprise, et au développement d'activités nouvelles.

C'est finalement, comme pour la durée des contrats, le projet pédagogique et les souhaits des entreprises qui conditionnent la solution adoptée en ce qui concerne le rythme d'alternance. Au niveau de l'IUT de Corse, ce sont désormais 6 licences professionnelles (au 1^{er} septembre 2008) qui proposent à leurs futurs candidats la possibilité d'effectuer la formation soit en formation initiale classique soit par apprentissage.

L'alternance sous statut salarié est un avantage pour les jeunes qui peuvent ainsi conjuguer formation et première expérience professionnelle. Les apprenants sont généralement séduits par la trilogie « formation, rémunération, diplôme ».

Le succès obtenu dépend des conditions de mise en place et d'expérimentation de la formation. En effet, l'expérience acquise depuis plusieurs années par l'IUT en matière d'apprentissage montre qu'il doit maintenant traiter de façon plus approfondie un certain nombre de sujets, à savoir :

1. L'ingénierie de formation
2. Les questions de financement
3. La pédagogie de l'alternance
4. Le tutorat par les enseignants
5. L'encadrement par les maîtres d'apprentissage
6. L'évaluation des compétences en situation professionnelle.

Avant l'extension à l'Enseignement Supérieur (loi Séguin du 23 juillet 1987), l'apprentissage accueillait majoritairement des jeunes pour lesquels la pédagogie correspondante constituait la seule voie de réussite et d'obtention d'un diplôme. L'apprentissage devait alors permettre à ces jeunes de réaliser la totalité de la formation selon des modalités particulières.

Dès lors que l'apprentissage s'adresse à des étudiants, qui ont fait la preuve de leur capacité à réussir des formations au plan théorique et/ou pratique, il intervient pour une partie d'entre eux, à un moment donné du cursus de formation, généralement après deux années « classiques » et s'inscrit dans les projets personnels et professionnels des jeunes qui ont souhaité s'y engager. L'intérêt essentiel de l'apprentissage réside dans la mise en œuvre d'une pédagogie « inductive », partant de l'exploitation du concret pour expliciter les démarches techniques et théoriques.

L'IUT de Corse, de par son expérience en Bac + 2, a conclu que l'apprentissage est mieux adapté dès lors que l'étudiant s'engage dans la partie spécialisée de son cursus, c'est-à-dire dans la phase de découverte d'un métier soit en Licence Professionnelle. Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie, il paraît judicieux que le projet professionnel soit défini avant l'entrée en apprentissage qui constitue – faut-il le rappeler ? – un recrutement par une entreprise.

La logique de l'insertion professionnelle rejoint ici la logique pédagogique. Si l'on considère que l'apprentissage est un atout en matière de formation et d'insertion professionnelle, et qu'il apporte un avantage financier non négligeable à certains jeunes engagés dans des formations longues, il est intéressant de pouvoir l'offrir au plus grand nombre. Cela suppose d'impliquer des entreprises dans le dispositif et de trouver les financements correspondants. De nombreux projets d'apprentissage dans les établissements d'enseignement supérieur résultent de l'identification de réels besoins d'attirer des jeunes vers certains secteurs d'activité et vers des métiers spécifiques.

L'identification de ces besoins est le fait d'une démarche conjointe des établissements et de leurs entreprises partenaires, à l'initiative des unes ou des autres selon les cas. Cette démarche est le premier pas d'un véritable travail d'ingénierie pédagogique, réalisé en coopération entre l'établissement et les entreprises intéressées à mieux former les jeunes pour les attirer vers leurs professions. Ceci est l'un des aspects les plus innovants apportés par l'apprentissage dans les relations entre les structures de formation et les entreprises. C'est pourquoi, l'IUT de Corse a choisi de développer les formations de les domaines de l'agroalimentaire (secteur porteur en Corse), du BTP (dans le cadre du Programme Exceptionnel d'Investissement visant à aider la Corse à rattraper son retard en matière d'infrastructures), des Technologies de l'Information et de la Communication et de la création/reprise d'entreprise.⁹

⁹ Depuis septembre 2008, la consolidation de cette stratégie a conduit l'établissement à proposer le DUT GB 2 option IAB et la licence professionnelle « gestion de la qualité des produits agroalimentaires » en apprentissage. Dans cette même optique et dans le but de participer à la formation des ressources humaines susceptibles de contribuer à l'autonomie énergétique de l'île de beauté, l'IUT de Corse a ouvert par la voie de l'apprentissage le DUT GB option environnement et la licence professionnelle « management des énergies renouvelables ».

Innovation majeure des quinze dernières années dans l'Enseignement Supérieur, l'apprentissage prend tout son sens dans une nouvelle relation entre l'apprenant et les formateurs, qu'il s'agisse des enseignants ou des tuteurs en entreprise. Cette nouvelle relation est au cœur de la réflexion plus générale sur la « formation tout au long de la vie », gage d'une nécessaire adaptation des formes de travail et des parcours professionnels à l'évolution de la société, dont l'apprentissage est en quelque sorte le banc d'essai. Dans cette perspective, le rôle de l'enseignant est appelé à une nouvelle définition, mieux orientée vers l'individualisation des parcours de formation. L'objectif n'est plus seulement pour celui-ci de partager son temps entre la transmission des savoirs et la recherche, mais d'intégrer également à ses activités une pratique de l'encadrement individuel, favorisant l'acquisition par les élèves des compétences professionnelles et humaines indispensables face à la complexité de la vie.

On peut observer que cette pratique de l'encadrement individuel fait déjà partie des compétences de certains enseignants-chercheurs : une analyse plus approfondie met en effet en lumière un certain nombre de points communs entre l'encadrement d'un « thésard », pour aider celui-ci à se repérer dans le monde de la recherche et le guider dans sa réflexion, et l'encadrement individuel d'un élève en apprentissage, qui consiste tout autant à l'accompagner dans la découverte d'un univers professionnel qu'à l'aider à orienter et à enrichir sa formation.

Conclusion

L'objectif de cette contribution consistait à examiner et à montrer que le développement de l'alternance dans l'Enseignement Supérieur permettrait l'acquisition d'une expérience professionnelle afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants. Nous avons pu analyser que le marché du travail actuel, très exigeant, offre en majorité aux demandeurs d'emplois des contrats dits atypiques (CDD, CNE, contrat de professionnalisation...). Ainsi, afin de parer à ces flexibilités du marché du travail, l'apprentissage apparaît comme LA solution envisagée par les établissements d'Enseignement Supérieur. Le développement très fort de l'apprentissage par le haut au niveau du Supérieur, est en passe de se renforcer et de se généraliser à l'ensemble des secteurs d'activités. Outre le fait que les effectifs globaux des apprentis s'en trouvent accrus, cette évolution permettrait d'atteindre réellement les objectifs qui étaient visés dans la volonté affichée de développer l'apprentissage et notamment d'aider au renouvellement de la main-d'œuvre des petites entreprises. Sur ces terrains là, l'IUT de Corse n'est pas en reste. Toujours à l'écoute du tissu économique local et de ses difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée et polyvalente, l'établissement a développé depuis maintenant cinq ans, 4 DUT et 6 licences professionnelles en alternance.¹⁰ Le suivi de cohorte des étudiants-apprentis sur

¹⁰ Soit près de 85 % de son offre de formation au 1^{er} septembre 2008.

la période 2005-2008 a révélé un taux d'insertion moyen des diplômés par la voie de l'apprentissage de 85,3 % assuré à 78,67 % par un CDI¹¹.

Cette dynamique de performance en matière d'insertion professionnelle des étudiants, érigée en maxime dans la LRU, a suscité la création d'un CFA Universitaire en région Corse au 30 janvier 2009. Plus de 120 étudiants inscrits à l'Université de Corse pour l'année 2008-2009 ont fait le choix de l'alternance, répartis sur 18 diplômes qui s'étendent du DUT et du DEUST en passant par les Licences Professionnelles et Masters orientés vers des secteurs d'activités très divers : Commerce, Environnement, Gestion, Génie Civil, Gestion des Ressources Humaines, Énergies Renouvelables, Biologie, Audiovisuel, Multimédia, Entrepreneuriat, Tourisme.

Le train de l'alternance dans l'Enseignement Supérieur en région Corse semble sur la bonne voie : 30 diplômés (hors BTS) seront proposés à la rentrée 2009, dirigés par la locomotive IUT qui offrira 100 % de ses cursus accessibles en apprentissage et contribuera ainsi activement à la structuration du tissu économique insulaire...

Bibliographie

Académie de Corse-Education Nationale, 2008 *Les chiffres de l'apprentissage en Corse*, mars.

Barth I. 2005, « De l'alternance à la VAE : regards croisés sur la construction de la compétence », in Hahn C. (coord), *L'alternance dans l'Enseignement Supérieur : Enjeux et perspectives*, L'Harmattan, Paris.

Bunel M. 2004. « Compétitivité territoriale, milieux locaux et apprentissage collectif : une contre réflexion critique. » *Travail et Emploi*, 98, p. 45-58.

CERREQ, 2005, *L'apprentissage en France : Etats des lieux et perspectives*, BREF n°217, mars.

Chambre de Commerce et d'Industrie, 2008, *L'apprentissage en France*, ACFCI.

Demongeot A. & Leprevost E. 2008. « L'apprentissage : une voie de formation attractive, entre tradition et mutation » *Note d'information 08-33, DEPP*, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, décembre, Paris.

Herpin E. 2008, *L'apprentissage en France : Enjeux et développement*, Paris, Centre INFFO.

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 2005, *L'apprentissage a changé, c'est le moment d'y penser*, campagne de promotion de l'apprentissage dans le cadre du plan de cohésion sociale, Contrat France.

¹¹ Suivi de cohorte portant sur 75 étudiants-apprentis diplômés sur la période 2005-2008 pour 91 inscrits.

