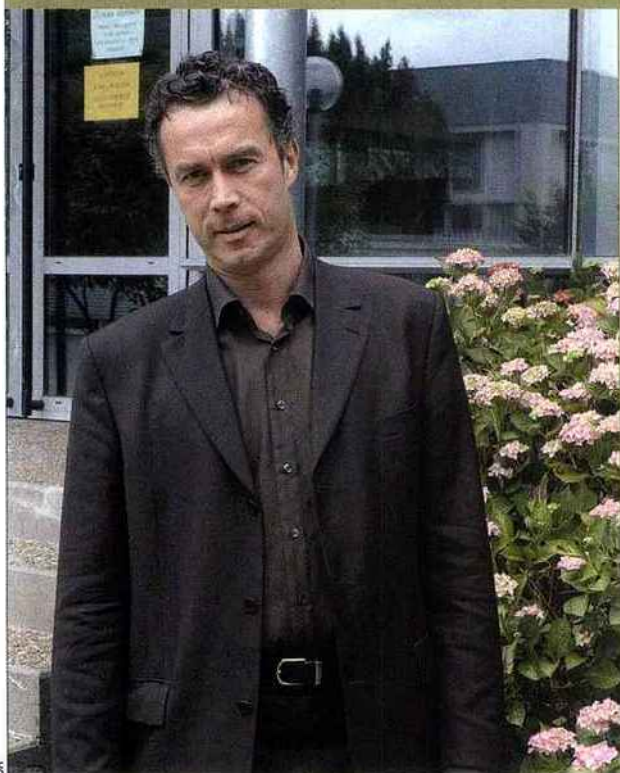


Dossier spécial **FORMATION**

## Un intérêt manifeste des jeunes pour l'apprentissage La formation professionnelle fonce



Dans un contexte de sortie de crise et face à une augmentation de la demande en termes de formations professionnelles, notamment dans le domaine des RH, le CFA Inter Universitaire de la Région Centre (CFAIURC) propose aujourd'hui un catalogue très large de formations en apprentissage. Avis aux étudiants et aux entreprises ! Entretien avec Xavier Terrien, directeur du CFAIURC.

► Ci-contre, Xavier Terrien « Aujourd'hui embaucher un apprenti est devenu un investissement rentable ! »

► Page de droite : les formations du CFAIURC couvrent quatre grands secteurs (Sciences Industrie Commerce Droit Gestion et Communication) L'apprentissage gagne chaque année de nouvelles filières universitaires ce qui se traduit par douze nouvelles formations en 2010 et quatorze nouveaux projets d'ici 2011

### A l'initiative de qui le CFAIURC est-il né ?

Le CFAIURC a vu le jour, il y a six ans, sous l'impulsion du rectorat, des Universités de Tours et d'Orléans et de la Région Centre. La volonté des différents acteurs a donné lieu à ce projet ambitieux qui présente l'originalité de fonctionner sur deux Universités, fait rare en France. A l'origine, nous proposons en tout et pour tout neuf formations. Six ans plus tard, à la prochaine rentrée de septembre, notre catalogue en comptera pas moins de soixante-deux ! C'est dire si ce projet évolue à vitesse « grand V » et pousse de tous côtés.

### Comment expliquez-vous le succès de ce CFA et son développement si rapide ?

Cela tient à différents facteurs. D'un côté, les jeunes manifestent de plus en plus leur souhait de se lancer dans l'apprentissage. L'image de ces formations professionnelles a beaucoup changé et chacun comprend l'étendue des opportunités qu'elles offrent. De l'autre côté, et en totale corrélation avec ce premier élément, les entreprises sont de plus en plus demandeuses de nouvelles formations. On le voit avec par exemple ERDF, qui a manifesté récemment la volonté de voir s'ouvrir une Licence Professionnelle dans le domaine de la déconstruction de centrales nucléaires. Afin de répondre à cette conjonction de demandes et de besoins, nous avons multiplié les formations types IUT puis nous sommes progressivement développés de manière à toucher également les facs plus classiques type Droit, Médecine et autres. Aujourd'hui, tout le monde veut apprendre et le fonctionnement que nous contribuons à faire émerger convient au plus grand nombre.

### Quels sont les principaux secteurs d'activités concernés par ces formations ?

Nos formations couvrent quatre grands secteurs : Sciences-Industrie, Commerce, Droit-Gestion et Communication. Le tout s'échelonne sur trois niveaux de diplômes, à savoir Bac+2, Bac+3 et Bac+5. Nous sommes rentrés dans le système universitaire et essayons d'élargir notre offre à tous les domaines d'activités possibles.

A court terme, cela devrait se traduire par douze nouvelles formations en 2010 (dont la Licence Pro RH ainsi que des Masters dans le domaine bancaire ou la technologie de l'imagerie médicale), et déjà quatorze nouveaux projets d'ici 2011.

### Peut-on dire que le succès du CFAIURC tient en grande partie au taux de réussite très élevé de ses étudiants ?

En effet. Il est important de relever que le taux de réussite au diplôme atteint les 90%. Outre les conditions de travail particulièrement optimales (petits groupes de dix à vingt personnes) qui permettent un vrai suivi des étudiants, cet excellent chiffre s'explique par le fait que nous procédons à une sélection pédagogique rigoureuse, doublée d'une seconde sélection opérée par l'entreprise qui souhaite proposer un CDD à l'apprenti. Cette double sélection réduit nécessairement la marge d'erreur à sa plus simple expression. Avec les 550 structures, entreprises ou collectivités auxquelles nous sommes liées, nous avons aujourd'hui près de 700 apprentis, ce qui est considérable pour une structure qui n'a que six ans d'existence.

## vers l'avenir



### Comment vous êtes-vous adaptés à la demande des entreprises en matière de formations dans le domaine des RH ?

Au niveau des RH, nous sommes aujourd'hui présents sur les trois niveaux de diplômes, avec un DUT (Bac+2) gestion des entreprises et administrations (option RH), disponible à Bourges comme à Tours, une Licence Pro., ouverte depuis un an, dont le succès nous oblige déjà à doubler les groupes de travail, et enfin des Masters RH (management des ressources humaines et stratégie de l'entreprise ou droit social et gestion des RH). Dans ces derniers, nous avons déjà plus de vingt-cinq apprentis par groupe, ce qui souligne bien l'importance de ce type de formations, qui ont vraiment trouvé leur public. En somme, la demande est forte et croissante dans un secteur RH qui recrute beaucoup ces temps-ci

### A quoi est due cette intensification des besoins en personnels RH dans les entreprises ?

A deux éléments. D'une part, pour des raisons générationnelles, les entreprises ont besoin de renouveler leurs cadres. D'autre part, pour être compétitive et réactive, l'entreprise met en place plus d'outils RH : GPEC, plan de formation, gestion du DIF. .

Le recours à des apprentis rapidement opérationnels convient donc parfaitement aux recruteurs

### Dans quelle mesure cette imbrication forte avec les services RH des entreprises vous a-t-elle conduit à adapter et assouplir votre offre ?

Nous faisons le maximum pour être à l'écoute des besoins des en-

treprises. Nous sommes tout disposés à adapter les contenus et les rythmes pédagogiques en fonction des demandes des uns et des autres. Rien n'est figé et si plusieurs entreprises veulent fonctionner avec un programme alternant trois jours / deux jours, c'est à nous de nous adapter. Nos offres doivent convenir à tous, et de leur côté, les jeunes doivent être prêts à accepter toutes les offres qui leur sont faites

### Quels types d'entreprises font principalement appel à ces méthodes de pré-recrutement en passant par la formation professionnelle ?

Il peut s'agir de très grosses structures, comme par exemple la SNCF, mais également des PME dans de nombreux domaines d'activités, aussi bien le secteur viticole, que de l'expertise comptable, la restauration et bien d'autres. Vous savez, quand on touche aux RH, on touche toutes les entreprises car toutes ont besoin de ce type de compétences

### Aujourd'hui, les entreprises ont donc toutes les raisons de voir d'un bon œil le développement d'une structure comme la vôtre...

Bien entendu. D'autant que, et il n'est pas anodin de le rappeler, en cas de recrutement par ces voies, les employeurs bénéficient d'aides financières, via des exonérations de charges sociales et des aides régionales non négligeables. L'argument est forcément motivant. Aujourd'hui, embaucher un apprenti est certes un investissement, mais un investissement rentable !

il Propos recueillis par Emmanuel Bonzé