



Xavier Terrien

► Xavier Terrien, directeur du Centre de formation d'apprentis interuniversitaire de la région Centre

amphis et d'aller faire des visites en entreprise, de recevoir des chefs d'entreprise et d'avoir des entreprises qui participent à nos cours.

VU - Cette approche pédagogique fonctionne-t-elle pour tous les diplômés ?

Xavier Terrien - Nous développons essentiellement des diplômés professionnalisants avec des DUT et des licences pro mais tous les niveaux peuvent s'y prêter. Nous allons jusqu'au niveau bac +5 pour le moment, et nous pourrions mettre en place des dispositifs dans toutes les disciplines. Les deux universités offrent aussi bien des formations dans le domaine industriel ou biologique que dans la communication, le commercial, la comptabilité, le droit.

Au départ, les IUT étaient surtout leaders en la matière, mais nous arrivons aujourd'hui à toucher tous les secteurs. Les universités de droit sont très actives, celles de science s'y mettent aussi et nous avons un projet pour 2010 avec la faculté de médecine en technologie de l'imagerie médicale. Ce sont des secteurs très pointus sur lesquels les entreprises ont des besoins.

VU - Pensez-vous que l'alternance est l'avenir de la formation professionnalisante ?

Xavier Terrien - Non, les différents types de formation sont complémentaires. On a une formule un peu différente et c'est aux jeunes de choisir le système qui leur convient le mieux. Certains préfèrent les amphis pour suivre leurs cours, alors que d'autres ont besoin de se retrouver en petit groupe et sont incapables de rester assis derrière leurs tables. Ils passent la moitié du temps en entreprise, ça leur convient très bien.

VU - Selon vous, l'apprentissage est-il efficace contre le chômage des jeunes ?

Xavier Terrien - Pour les entreprises, c'est un très bon moyen pour embaucher, ils ont les jeunes pendant un an ou deux en contrat et se rendent compte qu'il peut s'agir d'un pré-recrutement, ils ont les moyens de voir si un jeune est apte ou non à occuper un emploi. Ensuite, les jeunes continuent souvent leurs études si possible en apprentissage. Ils prennent goût au rythme de l'alternance.

VU - Comment fonctionne le CFA ?

Xavier Terrien - Nous avons un rôle d'interface entre les universi-

tés et les entreprises. Nous sommes une structure associative, d'environ quatorze salariés dont le but est d'aller chercher et de solliciter des formations, de motiver et d'aider les universitaires à se lancer dans ce système.

D'autre part, le CFA doit trouver les entreprises, leur prouver que nous avons de bons diplômés et leur fournir des personnes qui seront leurs futurs cadres ou agents de maîtrise. Notre rôle consiste aussi à aller chercher pour les universités d'autres sources de financement car, il ne faut pas se le cacher, bénéficier du soutien du Conseil régional et de la taxe d'apprentissage est important. Avec l'autonomie des universités, les établissements vont devoir disposer de ces nouvelles sources de financement. ■

VU - Qu'est ce qui est à l'origine du CFA ?

Xavier Terrien - Le CFA a été créé en janvier 2004 par les deux universités de la région Centre, Orléans et Tours, le conseil régional et le rectorat. Au départ, les deux universités travaillaient chacune dans leur coin pour monter

“
Nous sommes en mesure de trouver les meilleures concordances entre les besoins de l'entreprise et les formations universitaires
”

des sections d'apprentissage. Nous avons réussi à organiser quelque chose en commun. Il s'agissait des premiers pas d'une entente entre les deux universités.

L'existence du CFA apporte une reconnaissance du monde de l'entreprise, nous apportons la preuve que nous ne produisons pas que des diplômés qui débouchent sur des secteurs difficiles en termes d'emploi. Nous sommes en mesure de trouver les meilleures concordances entre les besoins de l'entreprise et les formations universitaires.

Je pense que c'est un bon moyen de motiver les jeunes tout en faisant comprendre aux entreprises que nous sommes à leur écoute. C'est aussi une bonne façon pour les professeurs de sortir de leurs

De l'alternance en SHS

Les entreprises ont aussi besoin de diplômés en sciences humaines et sociales : c'est ce qu'ont voulu montrer le Cnam et Sciences Po Paris, avec un dispositif d'insertion professionnelle baptisé Elsa (Étudiants de lettres et sciences humaines en alternance).

Ils sont nombreux les étudiants qui suivent un cursus de lettres ou d'histoire, sans pour autant vouloir être enseignant. Malheureusement, les entreprises ont souvent du mal à considérer les capacités de synthèse et de culture générale acquises au cours d'un cursus universitaire et ne s'en tiennent qu'au seul intitulé des diplômes. C'est partant de ce constat que Sciences Po Paris a décidé en collaboration avec le Cnam de créer un dispositif d'alternance pour ces diplômés de sciences humaines. Il s'agit de proposer à ces étudiants d'universités, âgés de 21 à 28 ans et possédant au minimum une licence ou un master, des contrats de professionnalisation auxquels sont assortis un certain nombre d'enseignements dans les deux établissements en fonction des besoins des entreprises.

Richard Descoings, directeur de Sciences Po Paris, souhaite profiter de l'expérience du Cnam dans ce domaine pour aller plus loin dans sa démarche de décloisonnement de l'enseignement supérieur. Il souhaiterait à terme pouvoir développer une offre de formations plus conséquente, qui n'aurait pas nécessairement à délivrer un diplôme, mais permettrait aux salariés d'une entreprise ou à des étudiants de venir compléter leur formation initiale en suivant des cours d'anglais, de marketing, de prise de parole en public, etc.

Après une année de fonctionnement, le dispositif Elsa a permis la signature de quinze contrats de professionnalisation d'une durée de dix à douze mois dans de grandes entreprises (Air France, Capgemini, Veolia Environnement) comme dans des PME (Orsyp, Opicalia Île-de-France...). Quinze contrats, c'est un début, mais ce n'est pas ce qu'on peut appeler un succès. Beaucoup d'entreprises ont déjà des contrats d'apprentissage avec des écoles et l'utilité de ces étudiants reste encore à établir auprès des DRH.