HAL
open science

L'alternance à l'Université, les Masters et leurs diplômés

Nathalie Beaupère, Xavier Collet, Sabina Issehnane

To cite this version:

Nathalie Beaupère, Xavier Collet, Sabina Issehnane. L'alternance à l'Université, les Masters et leurs diplômés. 22èmes Journées du Longitudinal : Alternance et professionnalisation. Des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?, Dec 2015, Lille (France), France. pp.305-317. hal-04023950

HAL Id: hal-04023950

https://u-bourgogne.hal.science/hal-04023950

Submitted on 14 Jun 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'alternance à l'université, les Masters et leurs diplômés

Nathalie Beaupère[*], *Xavier Collet*[**], *Sabina Issehnane*[***]

L'augmentation du nombre de formations en alternance dans le supérieur, et plus particulièrement celles en apprentissage, a motivé de nombreux travaux de recherche ces dernières années. Ils interrogent notamment, à l'instar de ceux de Kergoat (2010) et Issehnane (2011), les effets de cette modalité de formation sur l'insertion professionnelle, mais aussi sur l'accès aux diplômes ; autrement dit l'apprentissage permet-il une « meilleure » insertion et une démocratisation de l'accès aux diplômes du supérieur.

Les résultats de ces travaux mettent notamment en évidence que les profils (social et scolaire) des étudiants apprentis et les critères de sélection à l'entrée des formations sont à prendre en considération pour appréhender ces questionnements (Sarfati, 2014, 2015 ; Issehnane, 2011). A l'instar de ces travaux, notre recherche, centrée sur le niveau Master, vise à montrer que les modalités d'apprentissage recouvrent des réalités diverses.

Notre article s'intéresse, d'une part, aux modalités d'insertion professionnelle des diplômés de Master en alternance, et d'autre part, aux particularités de ces formations, en mobilisant notamment les discours des responsables de ces formations. Il s'agit ainsi de chercher à comprendre la place de l'alternance à l'Université à partir de plusieurs questions. Quelles sont les spécificités de ces formations et quelles sont les caractéristiques des étudiants qui s'y inscrivent ? Qui sont les candidats à ces formations, qui sont les inscrits et les diplômés ? Les conditions d'insertion des diplômés d'un Master en alternance sont-elles « meilleures » que celles des diplômés de formation classique ? Le cas échéant en quoi diffèrent-elles ?

À partir du traitement des données issues de l'enquête d'insertion réalisée par l'observatoire de l'Université, nous distinguons, dans un premier temps, les profils des diplômés de formation en alternance des profils des diplômés de la voie classique, au regard de la description de leur parcours post-Master et de données ayant trait à la poursuite d'études, au taux d'emploi et au temps de latence avant le premier emploi. Puis, nonobstant la difficile mesure de l'insertion professionnelle (Cordazzo, 2013), nous caractérisons leurs conditions d'insertion à travers une mesure dite « objectivée » (type de contrat de travail, statut professionnel, salaire, etc.) et une mesure dite « subjective » (adéquation formation/emploi et satisfaction de l'emploi selon différents critères). Dans un second temps, les discours des responsables de Master sur leur formation et les étudiants sont mis en perspective pour comprendre la place de l'alternance à l'Université.

[*] CAR Céreq Rennes, CREM Université Rennes 1
[**] OSIPE, Université Rennes 1
[***] Ciaphs, Université Rennes 2 et Centre d'études de l'emploi

1. L'insertion professionnelle des diplômés de Master, le cas de l'Université de Rennes 1

Nous présentons, dans un premier temps, notre enquête, puis, dans un second temps, le profil des apprentis en Master que nous étudions.

1.1. Caractéristiques générales de l'enquête

L'alternance est considérée comme un moyen de favoriser l'insertion professionnelle (Doray et Maroy, 2001). Cependant, la plupart des travaux mettant en parallèle la situation d'emploi des diplômés de voie classique et celle des diplômés issus de l'alternance ne permettent pas de mettre en perspective les situations de diplômés d'une même formation ou d'un même établissement. Or, les modalités d'insertion professionnelle peuvent varier suivant la spécialité du diplôme, mais également en fonction de l'offre locale de formation et des opportunités d'emploi.

Notre étude s'attarde donc sur les conditions d'insertion professionnelle de diplômés issus d'un même diplôme, obtenu pour les uns par la voie classique et pour les autres par l'alternance, autrement dit ce sont deux promotions d'un même diplôme qui sont observées. Cette démarche permet de limiter les effets liés au diplôme ou à la spécialité de formation. En effet, à partir des données de l'enquête Génération 2001 du Céreq, Issehnane (2011) montre que l'impact de l'apprentissage sur l'accès à l'emploi, pour les sortants de l'enseignement supérieur, est non significatif quand sont prises en compte les caractéristiques particulières de formation des apprentis (Issehnane, 2011, p.37).

Les données présentées ici sont issues de l'enquête réalisée dans le cadre du dispositif national de collecte de données sur l'insertion professionnelle (voir encadré 1) qui interroge les diplômés sur leur devenir 30 mois après l'obtention de leur diplôme. Ce sont les données de l'enquête réalisée auprès des diplômés de 2012 qui sont exploitées et ne sont retenus que les diplômés de nationalité française (ou étranger ayant obtenu le baccalauréat en France) inscrits en formation initiale. Les conditions de l'insertion professionnelle des étudiants en formation continue et des diplômés de nationalité étrangère, sont souvent différentes et donc plus difficiles à comparer. Cette enquête a concerné 1 474 diplômés de Master, dont 1 157 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 78,5 %.

Encadré 1

LE DISPOSITIF NATIONAL DE COLLECTE DE DONNÉES SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

La loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007 a rendu obligatoire la publication d'indicateurs d'insertion professionnelle des étudiants. En 2009, sous l'impulsion du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche les dispositifs d'enquêtes d'insertion professionnelle des diplômés des universités ont été harmonisés.

La collecte des données est réalisée au sein des universités dans le cadre d'une charte visant à garantir la production de données de qualité, fiables, et comparables entre les universités. Concernant les diplômés de Master, la première opération nationale a démarré en décembre 2009 auprès de la promotion 2007. La sixième opération a été lancée le 1er décembre 2014 et porte sur les diplômés 2012.

Parmi les vingt-sept mentions de Master proposées par l'Université de Rennes 1, six proposent à la fois des parcours en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et des parcours « classiques ». Au final, la population qui nous intéresse est composée de 402 diplômés (hors reprise d'études, hors étudiants étrangers) dont 120 alternants. Sur les 402 diplômés interrogés, 302 ont répondu soit un taux de réponse de 75,1 %.

Tableau 1

POPULATION RÉPONDANTE SELON LA MENTION DE MASTER

Mention de Master	Classique		Alternance		Total		
	Dip.	Rep.	Dip.	Rep.	Dip.	Rep.	Tx réponse
Administration des entreprises	88	59	7	6	95	65	68,4%
Banque-Finance	19	17	24	15	43	32	74,4%
Electronique et télécommunications	26	20	6	5	32	25	78,1%
Finance, comptabilité et contrôle de gestion	95	70	54	41	149	111	74,5%
Management et ressources humaines	18	16	16	15	34	31	91,2%
Marketing	36	27	13	11	49	38	77,6%
Total :	282	209	120	93	402	302	75,1%

Source : Enquête sur le devenir d'un Master obtenu à l'Université de Rennes 1 – OSIPE
Champ : Ensemble des diplômés de Master 2012 (n = 402)
Lecture : Parmi les 402 diplômés entrant dans le champ d'enquête, 302 ont répondu au questionnaire soit un taux de réponses de 75,1 %.

1.2. Le profil des apprentis en Master à l'Université de Rennes 1

Le tableau 2 présente les caractéristiques individuelles des étudiants ayant obtenu leur Master en alternance comparativement à ceux de la voie classique. S'il n'y a aucune différence significative liée au genre, certaines variables comme le type de baccalauréat, l'âge lors de son obtention et l'origine géographique distinguent les alternants ; ils ont plus souvent obtenu un baccalauréat technologique (14,2 % contre 5,7 %), plus fréquemment obtenu leur baccalauréat en retard (24,2 % contre 11,3 %) et sont plus nombreux à être originaire de Bretagne ou des régions limitrophes (85,8 % contre 73,8 %).

Tableau 2

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION SELON LE TYPE DE FORMATION

Variable	Modalités	Alternance	Classique	Test
Genre	Femmes	55%	56,4%	Khi^2=0,02 ddl=1 p=0,879
	Hommes	45%	43,6%	
Baccalauréat	Général	85%	93,3%	Khi^2=8,03 ddl=2 p=0,018 *
	Technologique	14,2%	5,7%	
	Autre	0,8%	1,1%	
Age au Baccalauréat	En avance	2,5%	9,2%	Khi^2=14,80 ddl=2 p=0,001 ***
	A l'heure	73,3%	79,4%	
	En retard	24,2%	11,3%	
Originaire de Bretagne ou régions limitrophes	Oui	85,8%	73,8%	Khi^2=6,38 ddl=1 p=0,011 **
	Non	14,2%	26,2%	

Niveau de significativité : * p < 0,05, ** p< 0,01, *** p< 0,001
Source : Enquête sur le devenir d'un Master obtenu à l'Université de Rennes 1 - OSIPE
Champ : Ensemble des diplômés de Master 2012 (n = 402)
Lecture : 85 % des étudiants ayant obtenu leur Master en alternance étaient titulaires d'un baccalauréat général.

1.3. Les poursuites d'études post-Master

Bien que les formations retenues dans le champ de notre enquête soient professionnalisantes, 12,3 % des répondants ont poursuivi des études après l'obtention du Master. Parmi eux, 35 % se sont inscrits en Doctorat, 27 % en Master, 16 % en Master spécialisé, 11 % ont préparé le diplôme d'Expert-comptable et 11 % se sont dirigés vers d'autres formations. L'analyse descriptive montre que les étudiants ayant obtenu leur Master en alternance poursuivent nettement moins souvent des études que ceux de la voie classique (5,4 % contre 15,3 %).

Tableau 3

LES POURSUITES D'ÉTUDES SELON LE TYPE DE FORMATION

Variable	Modalités	Alternance	Classique	Test
Poursuite d'études après le Master	Oui	5,4%	15,3%	Khi^2=5,13 ddl=1 p=0,022 *
	Non	94,6%	84,7%	

Niveau de significativité : * p < 0,05, ** p< 0,01, *** p< 0,001
Source : Enquête sur le devenir d'un Master obtenu à l'Université de Rennes 1 - OSIPE
Champ : Ensemble des répondants (n = 302)
Lecture : 94,6 % des étudiants ayant obtenu leur Master en alternance n'ont pas poursuivi d'études après l'obtention de leur diplôme

1.4. Quelle insertion professionnelle pour les anciens alternants diplômés d'un Master ?

Nous présentons deux mesures de l'insertion professionnelle, l'une à partir de critères quantitatifs (1), l'autre davantage subjective (2).

1.4.1. Une mesure dite « objectivée » de l'insertion professionnelle

Près de neuf diplômés sur dix n'ont pas poursuivi d'études après le Master. Parmi eux, 95 % sont en emploi, 4 % en recherche d'emploi et 1 % se déclare inactif. Le taux d'insertion[1] s'élève donc à 95,8 % sans distinction selon le type de formation (96,6 % pour l'alternance contre 95,4 % pour la voie classique).

Le temps moyen de recherche[2] du 1er emploi est de 1,6 mois. Le processus d'insertion semble un peu plus rapide pour les étudiants issus de l'alternance (respectivement 1,06 mois contre 1,87 mois).

Les diplômés issus de la voie classique connaissent un meilleur positionnement professionnel que ceux issus de l'alternance. En effet, 71,3 % d'entre eux sont recrutés sur un statut de « cadre » contre 57,6 % pour les alternants. Concernant la stabilité de l'emploi, les diplômés de Master issus de la voie classique occupent quant à eux un peu plus souvent un emploi à durée indéterminée que les alternants (87,4 % contre 80 %). Mais ce résultat n'apparaît pas significatif statistiquement en raison des faibles effectifs concernés par l'enquête.

Tableau 4

LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SELON LE TYPE DE FORMATION

Indicateurs	Alternance	Classique	Test
Taux d'emploi à durée indéterminée	80%	87,4%	Khi^2=1,85 ddl=1 p=0,17
Taux d'emploi cadre	57,6%	71,3%	Khi^2=4,09 ddl=1 p=0,04 *

Niveau de significativité : * p < 0,05, ** p< 0,01, *** p< 0,001
Source : Enquête sur le devenir d'un Master obtenu à l'Université de Rennes 1 - OSIPE
Champ : Ensemble des répondants en emploi et n'ayant pas poursuivi des études (n = 252)
Lecture : 80 % des diplômés en emploi issus de l'alternance ont un emploi à durée indéterminée.

Trente mois après l'obtention de leur Master les diplômés de la voie classique et les alternants sont aussi nombreux (environ 30 %) à être restés dans l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur stage ou leur contrat d'alternance. Mais en ce qui concerne la localisation de leur emploi, les diplômés de la voie classique semblent plus mobiles. En effet, plus des deux tiers d'entre eux exercent leur emploi en dehors de la Bretagne contre un peu moins de la moitié pour les alternants. Le recrutement de proximité des apprentis (cf. 1.2) explique probablement cette tendance. Cependant, cette mobilité géographique est à relativiser selon la région d'origine des diplômés : sur l'ensemble des diplômés 52,8 % des bretons restent travailler dans la région contre seulement 18,5 % des diplômés non originaires de Bretagne.

[1] Taux d'insertion = (Personnes en emploi / (personnes en emploi + personnes en recherche d'emploi)) * 100
[2] Interrogés sur leur temps de recherche d'emploi.

Tableau 5

LIEU D'EMPLOI SELON LE TYPE DE FORMATION

Lieu d'emploi	Alternance	Classique	Ensemble
Bretagne	50,6%	31,7%	38,1%
Régions limitrophes	20%	14,4%	16,3%
Ile-de-France	16,5%	26,9%	23,4%
Autres régions	10,6%	19,2%	16,3%
Etranger	2,4%	7,8%	6%

Source : Enquête sur le devenir d'un Master obtenu à l'Université de Rennes 1 - OSIPE
Champ : Ensemble des répondants en emploi et n'ayant pas poursuivi des études (n = 252)
Lecture : 50,6 % des étudiants ayant obtenu leur Master en alternance travaillent en Bretagne

Les diplômés de la voie classique bénéficient d'un salaire net mensuel médian un peu plus élevé que ceux issus de l'alternance (1 900 € contre 1 820 €). Cet écart - faible au demeurant - peut s'expliquer par les conditions d'insertion des diplômés, les étudiants issus de la voie classique ont plus souvent le statut de « cadre » et sont plus nombreux à travailler en région parisienne où les salaires sont généralement plus élevés.

Tableau 6

SALAIRES NETS MENSUELS SELON LE TYPE DE FORMATION

Salaire nets mensuels*	Alternance	Classique	Ensemble
Moyen	1 849 €	1 936 €	1 907 €
Médian	1 820 €	1 900 €	1 900 €

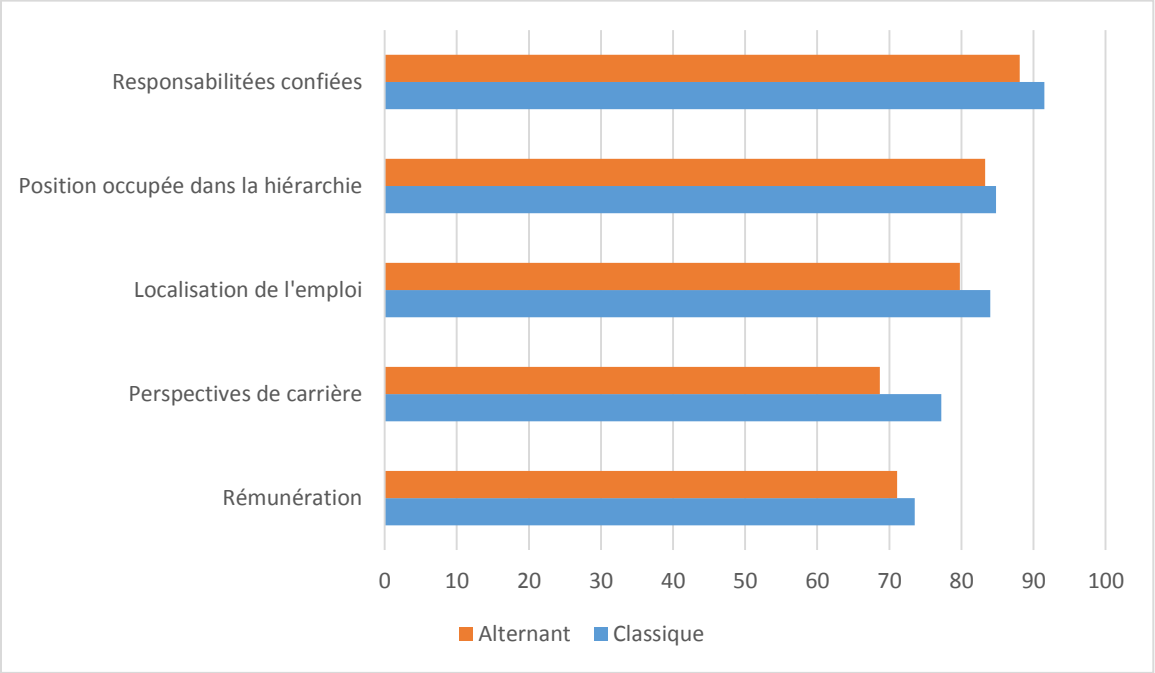
*hors primes et 13ème mois
Source : Enquête sur le devenir d'un Master obtenu à l'Université de Rennes 1 - OSIPE
Champ : Ensemble des répondants en emploi, n'ayant pas poursuivi des études, travaillant à temps plein et en France (n = 235)
Lecture : Le salaire moyen des étudiants ayant obtenu leur Master en alternance est de 1 849 €

1.4.2. Une mesure dite « subjective » de l'insertion professionnelle

Concernant les conditions de travail, bien qu'il existe quelques écarts entre les taux de satisfaction des alternants et des non alternants, ils sont peu significatifs. Toutefois, sur leurs « perspectives de carrière », les alternants semblent moins optimistes que les non alternants (respectivement 68,7 % d'entre eux en sont satisfaits contre 77,2 %). Ce constat fait écho aux observations de Mignot-Gérard *et al.* (2015) qui soulignent, concernant le secteur bancaire, que la forte segmentation des emplois peut conduire *« à restreindre le champ des possibles pour les étudiants »* et que *« des perspectives limitées de carrière se cachent parfois derrière des insertions professionnelles rapides »*. Il est possible que ces observations puissent concerner d'autres secteurs d'activités également.

Figure 1

TAUX DE SATISFACTION DE L'EMPLOI SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES



Source : Enquête sur le devenir d'un Master obtenu à l'Université de Rennes 1 - OSIPE
Champ : Ensemble des répondants en emploi et n'ayant pas poursuivi des études (n = 252)
Lecture : 88,1 % des étudiants ayant obtenu leur Master en alternance sont satisfaits des responsabilités qui leur sont confiées

Afin de mesurer l'adéquation formation-emploi, Cordazzo (2013) propose un indicateur qui combine à la fois l'adéquation entre, d'une part le secteur disciplinaire de la formation et l'emploi, et entre d'autre part, le niveau de qualification et l'emploi. Si les alternants déclarent légèrement plus souvent exercer une activité professionnelle en adéquation voire tout à fait en adéquation avec la formation reçue en Master (73,5 % contre 71 %), ils sont également un peu plus nombreux à estimer que leur emploi ne correspond ni à leur niveau de qualification ni à la spécialité de Master (12 % contre 8 % des non alternants).

Figure 2

ADÉQUATION EMPLOI-NIVEAU DE QUALIFICATION DU MASTER (BAC+5) ET EMPLOI-SPÉCIALITÉ DE MASTER

Alternance

Spécialité du master		*Niveau Bac+5* Oui	Non
	Oui	73,5%	7,2%
	Non	7,2%	12%

Voie classique

Spécialité du master		*Niveau Bac+5* Oui	Non
	Oui	71%	8%
	Non	13%	8%

Source : Enquête sur le devenir d'un Master obtenu à l'Université de Rennes 1 - OSIPE
Champ : Ensemble des répondants en emploi et n'ayant pas poursuivi des études (n = 252)
Lecture : 73,5 % des étudiants ayant obtenu leur Master en alternance estiment que leur emploi est en adéquation avec le niveau de qualification (bac+5) et la spécialité de Master

Ces résultats qui peuvent sembler contradictoires s'expliquent sans doute par leur connaissance de l'emploi et du marché du travail qui leur permet de porter un regard critique sur les postes qu'ils occupent. Les enseignants rencontrés soulignent d'ailleurs que lors du processus de recrutement les employeurs peuvent présenter des plans de carrière aux étudiants afin de les inciter à signer un contrat dans leur entreprise. Les étudiants ont alors une idée relativement précise des postes qu'ils peuvent occuper en début de carrière et après deux ou trois années d'expérience.

2. L'alternance, pré-recrutement et socialisation professionnelle

Bien qu'elle compare uniquement des Masters proposant des formations en alternance et des formations classiques d'une même université, l'étude des conditions d'insertion professionnelle voile la diversité des situations d'alternance. Par exemple, certains des diplômes sont en alternance dès l'année de M1, d'autres uniquement en M2 ; certains s'appuient sur des contrats de professionnalisation, d'autres sur des contrats d'apprentissage uniquement, d'autres encore acceptent les deux statuts ; des spécialités de Master privilégient des alternances longues, d'autres plus rapprochées suivant la localisation des entreprises et leurs activités.

L'alternance en Master recouvre donc des réalités différentes et nous avons rencontré cinq responsables de Master qui nous ont décrit leur diplôme, ses spécificités, ses modalités pédagogiques et les profils des candidats et diplômés. A l'issue de ce travail force est de constater la diversité des modalités que peut prendre l'alternance, modalités qui ont un impact sur la formation des étudiants et sur leur entrée sur le marché du travail.

Ainsi, au risque d'entrer dans une description singulière de chaque Master, il nous semble important de souligner les caractéristiques distinctives des Masters.

2.1. L'alternance, entre formation et période d'essai

La création de chaque Master est singulière mais à chaque fois l'ouverture de la formation à l'alternance relève de la volonté d'un ou deux responsables de formation. Certains ont été précurseurs comme les enseignants des formations de gestion et de management, ce que soulignent notamment Besson et al. (2004). D'autres ont été attentifs aux politiques incitatives mises en œuvre ces dernières années et qui ont fait écho à une sensibilité déjà présente. La création d'un Master en alternance est donc souvent une histoire de personnes et de relations avec des professionnels. A l'origine en effet, il y a toujours des échanges entre un enseignant et des professionnels comme l'illustrent les propos de cette enseignante :

> *« J'avais un collègue qui était spécialiste en comptabilité et qui avait été expert comptable, il avait une double casquette et cela faisait longtemps qu'il disait qu'il y avait une piste à développer, que la formation justement comptable et financière pouvait s'acquérir dans des cabinets, comme lui connaissait bien le process des cabinets. Et donc l'idée avait germé dans sa tête en se disant pourquoi ne pas ouvrir une formation en apprentissage ça s'y prêtait bien. […]. L'idée c'était que les jeunes soient insérés déjà, enfin qu'ils aient une expérience professionnelle et qu'ils s'insèrent mieux encore. »*

La mise en place d'un cursus en alternance est le résultat d'un « cheminement » déclare un autre enseignant qui lui aussi a observé les évolutions de son secteur d'activités avant d'ouvrir ses spécialités de formation à l'alternance.

> *« On n'est pas dans les métiers de l'informatique où normalement l'autoroute est claire, enfin plus ou moins claire, où le secteur d'activités ne nous attend pas pour se structurer quelque part. Dans un champ comme le nôtre on participe pas mal à la structuration du métier. »*

Parallèlement à l'insertion professionnelle des diplômés, il y a aussi souvent le souhait d'enseigner autrement, voire d'innover et de mettre en place une formation qui corresponde aux compétences attendues des diplômés sur le marché du travail. Ainsi l'expérimentation de nouvelles technologies ou la maitrise des écritures comptables sont autant de pratiques professionnelles dont les enseignants déclarent qu'elles peuvent être acquises « sur le terrain », voire qu'il est essentiel de pouvoir les expérimenter en vraie grandeur. Certains diront qu'il s'agit de « la vraie vie » ou de la possibilité de « développer des compétences de manière expérientielle ». De fait, il s'agit de mettre en pratique les enseignements dits théoriques et d'acquérir des méthodologies qui ne peuvent être enseignées. Pour les enseignants, les études de cas proposées en cours se distinguent d'ailleurs des cas réels « du terrain », qui confrontent les étudiants à des contraintes ou des aléas.

Le terme opérationnalité est récurrent dans les discours des responsables de Master qui soulignent que c'est avec les professionnels qu'ils ont construit leur formation. Pour Besson et al. (2004, p.69) : *« La construction de tels cursus permet de répondre à la demande des entreprises qui ont besoin de professionnels efficaces, rapidement opérationnels et capables de s'adapter à un environnement en constante évolution. L'alternance est en mesure de former ces professionnels parce qu'il s'agit du seul système de formation qui permet d'associer réellement les savoirs acquis à l'école et les apprentissages expérientiels acquis sur le terrain. »*

Cette mixité entre « théorie et pratique », revendiquée par les responsables de Master, les conduit parfois à déclarer que c'est en situation professionnelle que les étudiants apprennent leur métier.
La prise en compte des réalisations des étudiants, hors les murs de l'université, est alors décrite comme essentielle dans ces formations qui ajustent les enseignements, aux demandes et besoins des employeurs mais également aux acquis des étudiants. Ainsi un cahier de suivi tenu par l'étudiant a été mis en place dans une formation, dans une autre des points systématiques sont réalisés à chaque retour en cours, et chaque année les responsables de Master réalisent au moins une visite sur le lieu de travail des alternants. Souvent les tuteurs d'entreprises sont aussi invités à l'université, soit pour les soutenances de mémoire, soit pour une « grand-messe » annuelle qui leur permet de se rencontrer et d'échanger entre eux mais aussi avec l'équipe enseignante.

Les besoins et attentes des employeurs sont d'autant plus intégrés aux réflexions sur la formation, que les enseignants rappellent qu'il n'est pas rare qu'un (ou plusieurs) tuteurs professionnels y interviennent comme vacataire. Une responsable déclare par exemple que la maquette de son Master « bouge » en fonction des échanges qu'elle a avec les professionnels, alors que la maquette de la formation « classique » évolue moins. Elle précise : *« Ce n'est pas s'adapter pour s'adapter à l'entreprise, c'est plus être à l'écoute de tuteurs que l'on sent importants dans l'évolution de la pédagogie. ».*

Mais la prise en compte des attentes des employeurs a ses limites et ne sont retenues que les propositions « les plus réalisables ». De plus, cette co-construction des formations nécessitent du temps et de la confiance. Or, les premières années la mise en place de l'alternance a suscité des questions voire de la défiance chez les professionnels, mais également parmi les enseignants.

> *« Quand on leur [aux professionnels] a annoncé l'apprentissage ils ont dit : « ah c'est quoi c'est une sous formation... ? » C'était perçu comme ça, donc il a fallu batailler, même aussi parmi les collègues parce que certains collègues disaient : « c'est quoi faire de l'apprentissage mais on est à l'université ici. » Donc c'est quoi ce truc. Les professionnels ont mis un peu de temps, pas de trop quand même, à la*

> *rigueur les gros cabinets ils ont mis du temps et puis maintenant ils sont complètement persuadés, ils réclament, quand on les entend parler de nos étudiants ça fait chaud au cœur parce qu'ils n'en disent que du bien quoi. »*

Dans les Masters étudiés, les deux modalités de formation cohabitent, soit avec des calendriers similaires, soit avec des calendriers décalés. Dans les faits deux promotions se croisent, et suivant le rythme de l'alternance les étudiants ont ou non des cours en commun.

Le calendrier des alternants dépend souvent du secteur d'activités et le fait d'être en alternance sur toute une année permet de connaitre les saisonnalités de l'entreprise. Le rythme une semaine en cours/une semaine en formation est d'autant plus rare que les alternants peuvent avoir des périodes en entreprise plus ou moins longues selon la charge de travail (période fiscale par exemple). Les Masters dont le recrutement est national privilégient quant à eux des alternances longues en raison de l'éloignement géographique entre les entreprises et l'université.

Les modalités d'organisation de la formation sont propres à chaque diplôme et les professionnels sont différemment associés. La finalité même de l'alternance diffère également selon les spécialités, si certains enseignants déclarent que le contrat en alternance de l'étudiant est un pré-recrutement et qu'il fait office de « période d'essai », d'autres soulignent que les alternants ne sont généralement pas recrutés à l'issue de leur formation, notamment quand la mission confiée s'apparente à une mission de stage.

2.2. Des employeurs qui pré-recrutent

Pour les responsables de Master, l'accueil d'un étudiant en alternance au sein d'une entreprise relève soit d'un investissement de moyen terme, soit de la possibilité de confier - déléguer - des missions dites secondaires mais surtout ponctuelles.

Les attentes des employeurs diffèrent en fonction du secteur d'activité. Dans certains domaines comme la finance et la banque, le turn-over des salariés est souligné et la formation en alternance est une modalité de recrutement de futurs collaborateurs rapidement opérationnels.

> *« Pendant 2 ans ils peuvent tester l'étudiant quelque part, ils le testent ils voient comment il se comporte, ils le forment, ils le formatent à leur culture d'entreprise, à leurs techniques donc c'est vrai que les employeurs ont envie de les garder, après ils restent ou pas les jeunes c'est un autre problème, mais les employeurs oui sont très demandeurs. […] Voilà c'est un vivier pour eux de formation de leurs collaborateurs, ils le voient comme ça. »*

Pour ces raisons, les entreprises recrutent régulièrement des alternants et sont relativement « fidèles ». Ainsi, un enseignant relate que lors d'une visite en entreprise auprès d'un alternant trois anciens diplômés du Master travaillaient avec le jeune étudiant.

L'alternance telle qu'elle nous a été présentée est un dispositif « gagnant-gagnant », qui rassure les employeurs sur la formation et les compétences professionnelles de leur futur collaborateur, et rassure les étudiants sur leur insertion professionnelle à court ou moyen terme. Cette modalité de formation est valorisée et la sélection parfois sévère à l'entrée est perçue comme un signal d'accès réservé. Les responsables de ces Master soulignent que l'image de l'apprenti qui était en situation d'échec dans une formation classique se trouve inversée : *« Chez nous les formations élitistes c'est les formations en alternance. »* Mais ils déclarent un peu plus tard : *« Niveaux I et II on a encore cette culture où l'apprenti c'est quelqu'un qui a échoué, l'apprenti c'est quelqu'un qu'on met en apprentissage parce que il faut le mettre sur le terrain parce que il sait pas faire grand chose d'autre … »*

L'ambivalence perdure, selon les spécialités de diplôme l'alternance peut être recherchée et voir de nombreux candidats s'y présenter, pour d'autres spécialités les enseignants soulignent que les étudiants s'auto-sélectionnent, parfois en raison des exigences que la formation implique. Ils expliquent que les étudiants *« savent très bien que c'est plus exigeant, qu'ils n'auront pas la vie associative, qu'ils n'auront pas la vie festive, qu'ils sont obligés tout de suite de rentrer tout de suite dans la vie du travail et certains préfèrent se donner un peu plus de temps. »*

Pour les enseignants, les motivations des étudiants à s'inscrire en alternance révèlent qu'ils ont choisi ce mode de formation et qu'ils n'y sont pas venus par défaut. Certains ont déjà réalisé une partie de leur cursus en alternance, d'autres souhaitent « être sur le terrain », se donner plus de chances pour trouver un emploi, ou encore pouvoir être un peu plus autonome en étant rémunéré. Parallèlement, les employeurs qui recrutent un apprenti le perçoivent souvent comme un futur salarié et leurs critères de sélection dépendent de cette perspective de moyen terme. Une enseignante déclare : *« On a l'impression quand ils recrutent un alternant qu'ils recrutent un collaborateur, ils n'envisagent pas à la fin de … enfin à ce stade de Master, ils n'envisagent pas, même si ça peut arriver, de ne pas le recruter. Oui ils font des recrutements RH réels. »*

Lors des entretiens, l'alternance a souvent été comparée au stage. Pour les responsables de Master, si dans les deux cas les étudiants sont en situation professionnelle, leur statut ne leur confère pas le même rôle : considéré comme un collaborateur, voire un futur collègue, les alternants sont souvent mieux intégrés et sont mieux rémunérés, les étudiants en stage quant à eux n'accèdent pas aux mêmes responsabilités. Les responsables de Master soulignent qu'il est important que les employeurs recrutent à la fois des étudiants en stage et des étudiants en alternance. Les « qualités » des alternants diffèrent en effet parfois des « qualités » du bon étudiant et tous ne peuvent trouver leur place dans ces Masters.

2.3. Les étudiants

Lors des épreuves d'admission, si les critères de recrutement diffèrent selon les diplômes, ils permettent au final de sélectionner les candidats qui répondent aux exigences de la formation. La procédure de sélection est souvent identique, avec un examen du dossier scolaire, puis un entretien si le dossier du candidat a été retenu. C'est lors de l'entretien que sont appréciées sa motivation et sa capacité à intégrer la formation.

Lors des entretiens, la dimension professionnelle de l'audition est la plus commentée par les enseignants. Les critères d'appréciation du parcours scolaire semblent aller de soi ; les étudiants qui n'ont pas de bons dossiers ne sont pas retenus. Pourtant les enseignants soulignent que de « bons étudiants » ne font pas forcément de « bons alternants ». Ainsi une enseignante déclare qu'elle a refusé d'admettre un major de promo. Un autre précise : *« Pour vous donner un ordre d'idée l'année dernière on a refusé des mentions très bien parce que les gens étaient complètement introvertis, on s'est dit ça ne passera jamais dans une entreprise, ils ne sont pas mûrs. »*

L'admission à une formation en alternance s'apparente à un recrutement professionnel, ce que décrivent également Kergoat (2010) et Sarfati (2014). Dans le cas des Masters étudiés, les auditions des étudiants sont réalisées soit par les enseignants, soit par un tandem enseignant-professionnel, soit en deux temps avec les professionnels et les enseignants. Dans tous les cas le fait d'avoir un projet professionnel défini est une condition d'admission dans la formation. Ainsi, lors de l'audition les enseignants vont apprécier les capacités de l'étudiant à se présenter mais ils vont également chercher à vérifier que l'étudiant a une perception réaliste de la formation et des possibilités de carrière. Ils ne

doivent plus être dans la représentation, mais bien avoir une connaissance du secteur et des métiers accessibles. Un enseignant explique qu'un candidat à qui il proposait un lieu de stage ne connaissait pas la ville citée alors qu'elle accueille l'entreprise phare du secteur. Les enseignants soulignent aussi les exigences auxquelles les alternants seront confrontés, notamment en termes de charge de travail, qui s'apparente à celle des personnes inscrites en formation continue.

> *«Moi mon Master en alternance je le vois ainsi, j'ai l'impression d'avoir des gens en formation continue junior quoi, c'est-à-dire qu'il y a une maturité dans les échanges, une interaction dans les cours qui est hyper stimulante aussi et ça c'est le retour aussi des praticiens qui interviennent auprès de nos étudiants, il y a une interactivité et un dynamisme dans les échanges qui traduit une certaine maturité des étudiants. »*

Pour une enseignante, l'alternance est une modalité de formation rassurante, elle présente l'avantage *« de ne pas quitter l'université, d'être dans un Master 2 mais de déjà mettre le pied…, savoir que l'objectif de l'alternance c'est d'être embauché. »* D'ailleurs, dans certaines spécialités des étudiants déjà titulaires d'un Master s'inscrivent en M2 alternance pour accroitre leurs chances de trouver un emploi. Mais elle présente aussi parfois le revers de restreindre les opportunités d'emploi des étudiants à court terme.

> *« La seule réserve c'est la voie ferrée, ça va tellement vite, le système n'est pas prévu pour les bifurcations, il ne faut pas douter… Il faut être sûr de soi, aller jusqu'au bout. C'est vraiment une bonne formule, mais pas faite pour tout le monde. »*

Selon les spécialités de formation, l'alternance est aussi plus ou moins fréquente, dans les Masters de gestion ou des métiers de la banque elle est une modalité de formation ancienne, mais elle peut être plus récente dans d'autres formations. Ainsi quand certains étudiants peuvent se distinguer sur le marché du travail par l'obtention d'un Master en alternance, pour d'autres cette modalité d'accès au diplôme est moins distinctive. La visibilité et la valeur du diplôme sur le marché du travail vont donc être fonction de toutes ces données de contexte, de l'histoire de la création du diplôme à l'implication des professionnels.

Conclusion

Des résultats de l'enquête réalisée par l'OSIPE auprès des diplômés de Master, seuls les indicateurs relatifs au statut de cadre et à la mobilité différencient significativement les diplômés issus de l'alternance des diplômés issus de la voie classique, de même spécialités. Ces derniers auraient des opportunités d'emploi différentes et aspireraient plus souvent à des carrières nationales ou internationales ce qui les inciterait à réaliser un stage favorisant cette ouverture. Cependant les discours des responsables de Master viennent parfois relativiser ces hypothèses ; ils soulignent que le marché de l'emploi et les aspirations des étudiants peuvent varier selon les promotions. Ainsi, bien que l'alternance soit une première expérience significative d'emploi, cette étude conforte le fait que toutes les situations d'alternance sont différentes ce qui impacte l'usage qu'en font les étudiants et les employeurs.

Les responsables de Master insistent sur la spécificité de leur formation, des relations étroites qu'ils entretiennent avec les professionnels et qui tiennent bien souvent à des personnes, dont le départ peut potentiellement remettre en cause des coopérations bien établies. Mais au-delà de l'histoire du Master, la structuration du secteur d'activité et la place de l'alternance dans la formation des professionnels du secteur, teintent aussi les conditions d'accès à l'emploi des diplômés. Bien que les enseignants

rencontrés soient convaincus de l'intérêt et des atouts de cette modalité de formation pour les étudiants, ils soulignent qu'elle ne peut convenir à tous et il leur semble nécessaire de maintenir une formation « classique » pour des étudiants qui ont d'autres aspirations. Ils sont aussi parfois amenés à relativiser l'effet de l'alternance sur l'insertion de leurs diplômés de Master. Si elle permet de trouver plus rapidement un emploi, notamment quand les étudiants sont recrutés à l'issue de leur Master, leur spécialisation peut-être un frein à des carrières plus ouvertes. De même, le profil des candidats à l'alternance et le fait de privilégier une insertion professionnelle rapide et parfois dans leur région d'origine peuvent expliquer des conditions d'emploi moins favorables que celles des diplômés issus de la voie classique qui semblent être plus mobiles et pour certains accéder plus rapidement à des postes à responsabilité.

L'alternance répond donc à des aspirations diverses de la part des étudiants et son usage par les entreprises révèlent aussi la manière dont elles envisagent la formation de leurs futurs collaborateurs. Elle permet d'entrer sur le marché du travail et de s'y positionner, de se former et de se constituer un réseau ou encore de financer une poursuite d'études. Les postes qu'occupent les alternants et les missions qui leur sont confiées donnent une autre dimension à leur formation. Suite à cette étude exploratoire, un travail plus approfondi, en direction des étudiants notamment, permettrait de mieux comprendre ce qui les motive à privilégier ou non l'alternance en Master, de même qu'il serait intéressant de rencontrer les employeurs de ces alternants.

Références bibliographiques

Besson M. et *al.* (2004), « L'alternance dans l'enseignement supérieur au management », *Revue française de gestion*, 2004/4 n°151, p.69-80.

Cordazzo Ph. (2013), *Parcours étudiants : de la formation à l'insertion professionnelle*. Habilitation à diriger les recherches, Université Montesquieu-Bordeaux IV.

Doray P. et Maroy Ch. (2001), « La construction des relations entre économie et éducation : l'exemple de la formation en alternance », *Education et société*, 2001/1 n°7, p.51-65.

Kergoat P. (2010), « Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur », *Net. Doc*, CEREQ, n° 75, décembre.

Issehnane S. (2011), « Le développement de l'apprentissage dans le supérieur : une évaluation empirique à partir de l'enquête *Génération 2001* », *Travail et emploi* n°125, janvier-mars.

Moreau G. (2008), « Apprentissage : une singulière métamorphose », *Formation emploi* n°101, p.119-133.

Mignot-Gérard et al. (2015), « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur ou l'art d'une relation à trois », *Connaissance de l'emploi*, n°119, mars.

Sarfati F. (2014), « L'alternance au risque de la sur-sélectivité », *Revue française de socio-économie*, 2014/2 n°14, p71-92.