



L'alternance comme canal de pré-recrutement

L'alternance modifie le regard du jeune sur le monde de l'entreprise et lui permet de gagner en maturité. Pour l'employeur, elle se pose comme un excellent moyen de repérer et intégrer ses futures recrues.



Pour les jeunes, l'alternance est un atout permettant d'intégrer plus facilement un marché de l'emploi qui leur est actuellement difficile d'accès : les moins de 25 ans connaissent un taux de chômage nettement plus élevé que la moyenne.

« La candidature d'un alternant riche d'un diplôme, de deux ans d'expérience professionnelle assorties de bonnes références prévaut sur celle d'un étudiant classique passé par des stages », confirme Claudine Cely, responsable RH à la COMAP (fabricant de matériaux de construction). Cependant, « il faut veiller à ce que les matières transversales (français, anglais, mathématiques) soient tout aussi bien étudiées que les matières techniques, au risque d'être de vrais points bloquants une fois dans l'entreprise. S'ils ne parviennent pas à rédiger une note de service, ou même lire une notice en anglais, les alternants seront pénalisés tôt ou tard ».

Des contrats à durée modulable

Afin de s'adapter au mieux à la demande des entreprises, certaines écoles revoient la durée de leurs contrats en alternance. L'ISEN Lille propose ainsi deux types de contrats : l'apprentissage d'une durée de trois ans, prisé des grandes entreprises qui y voient l'occasion de former des ingénieurs correspondant à leurs besoins, et un format plus court limité à la dernière année d'études. Ce dernier repose sur une pédagogie inductive et non déductive, les alternants étant en mesure de découvrir des problématiques inhérentes à l'entreprise sur lesquelles ils seront amenés à travailler. Beaucoup d'entreprises apprécient « cette formule qui leur permet, au terme du contrat, de recruter des jeunes directement opérationnels, d'autant que l'étudiant a été formé et testé durant deux ans », indique Claudine Cely. « Testés sur des petites missions en début de contrats, les alternants exercent des missions plus complètes en fin de parcours et sont directement opérationnels. D'ailleurs, 80 % des jeunes issus de formations commerciales en alternance trouvent un poste à l'issue de leur contrat », complète Linda Ben Fekih Aissi, maître de conférences à l'université de Cergy, en région parisienne. 75 % des jeunes de la filière RH ont ainsi une proposition de CDI dès l'alternance, en niveau master 1 et master 2.



Faire bouger les lignes

Même constat pour Cécile Ponthieu, directrice du centre de formation Proméo sur le site d'Amiens : « Notre centre de formation, qui compte près de 3 200 jeunes propose un format d'alternance allant de la seconde professionnelle à l'école d'ingénieurs. Cela constitue un vivier de recrutement pour l'entreprise, le taux de placement à six mois après la sortie de formation étant de 90 %. » Pour l'entreprise, l'alternant peut offrir un vrai "plus" et faire bouger les lignes : son regard neuf peut être inspirant pour l'entreprise, même s'il déstabiliser parfois. « C'est l'occasion pour l'entreprise d'apprécier les qualités et exigences de cette génération qui représente à la fois ses futurs salariés, mais aussi ses futurs clients » conclut Linda Ben Fekih Aissi.