

LA FORMATION EN ALTERNANCE PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Talents du numérique associe les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises du numérique. Cette association a pour objet de développer l'attractivité des formations et des métiers du numérique auprès des jeunes générations. La commission Partenariat/Post-Bac de TDN est chargée de mettre en place les actions et outils visant à valoriser les réflexions et propositions sur l'apprentissage et les modèles de formation en alternance dans l'enseignement supérieur.

L'école, la formation et l'apprentissage du XXI^e siècle sont en perpétuelle réinvention au cœur d'une société qui évolue et mue rapidement, notamment sous l'effet du développement du numérique. Dans ce contexte, il est important que leurs acteurs s'approprient plus encore les principes d'ouverture et de coopération qui régissent la société digitale : interaction accrue avec les collectivités, le tissu économique local, les associations éducatives, les parents... Les transformations numériques conduisent en effet à une évolution quasi permanente des compétences et des métiers, manuels ou intellectuels, de l'enseignant comme de l'élève. Tous devront donc développer des capacités d'apprentissage, d'adaptation, de création, d'inventivité en réactivité et ce, sereinement, tout au long de la vie. Le défi est de taille, la nécessité d'agir, une urgence.

Ce constat est particulièrement vrai pour l'alternance, qu'il convient de généraliser et développer pré- et post bac, jusqu'au Bac+5. Développer l'alternance ne doit pas être considéré comme un effet de mode mais bien comme une opportunité pour renouveler la pédagogie, favoriser l'insertion professionnelle, l'employabilité, l'indépendance et l'autonomie des élèves. L'alternance est une source de diversification et de richesse du recrutement pour le secteur numérique, en ce qu'elle facilite à des jeunes, souvent éloignés culturellement et socialement des métiers du numérique, l'accès à un secteur dynamique, à un statut confortable (plus de 90% de CDI) et à des rémunérations attractives (39k€ pour un jeune diplômé niveau Bac+5, plus de 50k€ en moyenne)¹.

L'association Talents du Numérique a pour mission de promouvoir les formations du numérique. Or la voie de l'alternance en est certainement un vecteur remarquable. Talents du Numérique a salué les récentes réformes en ce domaine et le fait que l'alternance soit une priorité politique réaffirmée par le gouvernement actuel. Cette politique représente une opportunité pour les entreprises de l'écosystème numérique français, dont le premier défi est le recrutement. Cependant, l'association et ses membres regrettent que le numérique ne soit pas défini comme une priorité dans le financement et la promotion de l'alternance, alors même que le secteur recrute et de façon massive. Face à ce constat, il semble indispensable que les entreprises du numérique, par le biais de leurs OPCO (opérateurs de compétences) et organisations professionnelles, soient au cœur du dispositif et du processus de décision. Elles seules sont légitimes pour définir leurs besoins et mobiliser leurs ressources adaptées, notamment financières.

¹ Sources à retrouver ici : <https://talentsdunumerique.com/actu-informatique/enquete-formations-et-emplois-numerique-2019>

NUMÉRIQUE ET ALTERNANCE, UN RATTRAPAGE CONSTATÉ

Le secteur numérique a longtemps été plutôt en retard dans le domaine de l'alternance. Niveau de qualification des jeunes recherchés par les recruteurs - en priorité des Bac+5 - et business model des ESN (entreprises de services du numérique) ont certainement représenté des freins à son développement.

Pour autant, le secteur est loin d'être fermé à ces modalités de formation et s'est mobilisé pour rattraper ce retard, le mentorat que les plus seniors peuvent apporter est un atout réel dans les apprentissages.

Toutes les entreprises disposant d'un service informatique restent ouvertes à l'alternance. Ainsi, des progrès notables ont été réalisés et l'alternance s'est considérablement accrue ces dernières années, particulièrement dans les domaines de spécialisation très demandés comme **le développement Java, le cloud, la cybersécurité ou le Big Data**. Des **BTS (brevet de technicien supérieur) et DUT (diplôme universitaire de technologie) en informatique** ont aussi été créés, notamment pour exercer des fonctions dans les domaines de la maintenance, de l'après-vente, de l'exploitation des réseaux, des tests ou encore du help-desk. Ainsi en 2018, **11 343 personnes² ont été recrutées** en alternance, avec un contrat de professionnalisation (contre 9 180 en 2017 : soit une augmentation de + 23%), dans un secteur qui recrute plus de 60 000 personnes par an. Demain, ils seront sans doute encore plus nombreux pour pallier la pénurie de compétences dans certains domaines clés. L'enjeu est bien sûr de permettre par ce biais à des populations éloignées du secteur pour des raisons culturelles, économiques (...) de le rejoindre. C'est particulièrement vrai pour les femmes, qui restent malheureusement, et de façon chronique, trop absentes des métiers du numérique. **L'alternance représente une source de diversité et de mixité.**

Il convient donc de conforter et d'amplifier ce phénomène de rattrapage, afin que la part du numérique dans l'apprentissage corresponde enfin à son poids dans l'économie (5,5% du PIB) et dans l'emploi en France.

Pour y parvenir, des mesures opérationnelles immédiates doivent être prises.

CONSTATS & PROPOSITIONS

□ Une image de l'alternance qui s'améliore mais...

Un changement dans les représentations de l'alternance, de ses bienfaits et de sa noblesse a pu être constaté et Talents du Numérique s'en félicite. Les jeunes, leurs parents et les entreprises sont davantage convaincus par les dispositifs et par le fait qu'ils peuvent accéder par ce biais à des emplois stables et des carrières dans des secteurs attractifs. En matière de communication, **l'effort doit être porté dorénavant sur l'explication et la compréhension des différents contrats**. Malgré la récente réforme, la confusion règne encore.

□ ... une fusion nécessaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

La distinction actuelle est source de confusion et de complexité. Les logiques initiales ont été dévoyées par l'ensemble des acteurs, écoles et entreprises, du fait des contraintes et incertitudes planant sur ces dispositifs. Il faut **conserver la souplesse du contrat de professionnalisation, la pédagogie et l'encadrement offerts par le contrat d'apprentissage**, sans revenir sur les avancées concernant les limites d'âge (30 ans).

Au-delà et en attendant, il convient de :

- poursuivre la **simplification des procédures** des différents contrats, l'ensemble étant lourd et chronophage. Pistes : dématérialisation et mutualisation des outils
- développer **une politique d'alternance unique** intégrant apprentissage et contrat de professionnalisation. Pistes : mutualisation des campagnes, harmonisation des coûts, etc.

² Source Opco Atlas (ex Fafiec) - 2018

□ Une approche pédagogique à adapter pour attirer de nouveaux profils

Adapter l'enseignement, être ouvert aux pédagogies innovantes et/ou alternatives, voire sortir du cadre normatif pour certains diplômes, permettrait **d'éviter des erreurs d'orientation et d'attirer de nouveaux profils.**

Peuvent notamment être suggérées les mesures suivantes :

- Assouplir les **obligations de présence** physique en cours des étudiants apprentis (niveau Bac+4/Bac+5). L'alternance doit promouvoir l'autonomie et les outils numériques la permettent grâce à l'enseignement à distance. Cependant, cela ne remet pas en cause l'intérêt et la pertinence du présentiel pour une acquisition optimale des connaissances et des compétences.
- Assouplir les **obligations dans les écoles d'ingénieurs d'un apprentissage en 3 ans.** Ce dernier est en effet plus intéressant pour les étudiants et les entreprises en années 4 et 5.
- Favoriser/Permettre **d'avantage d'expérimentations** dans un cadre dérogatoire.

□ Un accès à l'apprentissage qui doit être facilité, aussi pour les étudiants étrangers

Il convient de **supprimer les limitations d'accès** aux formations imposées aux étudiants étrangers et de faciliter la recherche de contrat d'apprentissage à distance, en lien avec le consulat et/ou l'Ambassade de France. Les adhérents de Talents du Numérique ont pu constater les difficultés rencontrées par les étudiants pour accéder aux contrats d'apprentissage, du fait de l'action négative des préfetures. L'association s'élève contre ces pratiques administratives qui vont à l'encontre du bon développement du secteur, de l'économie mais aussi des valeurs d'ouverture qui sont les siennes.

□ Contractualisation : prévoir un système de « rattrapage » en cas de fin prématurée

La loi « Avenir professionnel » modifie les possibilités de rupture existant jusqu'alors. Ainsi, l'entreprise n'a plus l'obligation de passer par le conseil des prud'hommes pour obtenir la résiliation du contrat. Elle peut directement licencier l'apprenti en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel et le cas échéant la procédure disciplinaire en cas :

- de force majeure ;
- de faute grave ;
- d'inaptitude de l'apprenti.

Aucune obligation de reclassement ne s'applique alors.

Dans tous ces cas, le CFA doit **permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois** et contribuer à lui trouver un nouvel employeur.

Ces modifications sont des réelles avancées selon les membres de Talents du Numérique. Cependant, il convient de **mettre en place un système de « rattrapage » pour le jeune sorti prématurément de l'apprentissage afin de lui permettre de poursuivre ses études.**

□ Des rythmes école-entreprise stables d'une année sur l'autre

Les entreprises membres de Talents du Numérique rappellent qu'en matière d'organisation, elles apprécient la régularité et la stabilité. Ainsi, dans la mesure du possible, elles invitent les établissements de formation à **privilégier des rythmes de présence des alternants en entreprise, et des calendriers, identiques d'une année sur l'autre.**

□ Des modes de prise en charge du financement à clarifier et sécuriser

- Les entreprises s'interrogent sur la **pertinence et l'intérêt d'avoir deux taux de financement** différents pour un même diplôme.
- Les prises en charge sont par ailleurs **disparates entre branches et OPCO**. La charge restante peut ainsi être très élevée pour les entreprises. **Cette crainte doit être levée.**
- Les critères de fixation des coûts-contrats ne répondent pas aux enjeux actuels pour les membres de Talents du Numérique (établissements et entreprises). Les différences de prise en charge peuvent surprendre, **des formations de niveau Bac+5 étant parfois moins bien prises en charge que des formations de niveau Bac+2/3**. De même, il existe de vraies disparités entre des formations (quasi) identiques. Enfin, il existe **des zones d'ombre** pour les nouvelles écoles/formations sans historique.
- Dans le cadre de la réforme, 13% du produit de la Taxe d'Apprentissage sont destinés à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Il serait bon de pouvoir **mobiliser ces fonds pour financer le reste à charge.**
- Enfin, il convient **d'assurer, pérenniser et réévaluer les financements**, notamment pour le contrat d'apprentissage.

TALENTS DU NUMÉRIQUE & SES MEMBRES S'ENGAGENT

□ à mobiliser les entreprises de Talents du Numérique

- afin qu'elles s'engagent davantage à recruter en alternance **non seulement des étudiants en cours de cursus vers un Bac+5 mais aussi les premières années des Bac+2/+3** qui souffrent particulièrement dans leur recherche de contrats ;
- afin que les personnes en charge des Ressources humaines (service dédié ou autre intervenant) s'investissent dans le processus d'admission aux formations et soient **mieux formées aux subtilités des deux contrats** ;
- afin qu'elles créent du lien et des **possibilités d'échanges entre les RH, les managers opérationnels et le tuteur de l'alternant** ;
- afin qu'elles étalent leurs campagnes de **recrutement tout au long de l'année.**

□ à œuvrer, en lien avec les organisations professionnelles et les OPCO, à la création d'un accompagnement destiné

- **aux TPE/PME/Startups**
S'il convient de mobiliser l'ensemble des entreprises, toutes ne disposent pas des mêmes ressources pour appréhender ce sujet. Un accompagnement pourrait être proposé à celles qui pourraient en avoir besoin, notamment les petites structures susmentionnées
- **au tuteur de l'alternant**
Il convient de l'aider et le former dans sa démarche d'accompagnement. Du lien et des possibilités d'échanges entre les RH, les managers opérationnels et lui doivent être créés. Enfin, il convient **de valoriser ce rôle** au sein même de l'entreprise et dans l'appréciation de la carrière du professionnel.

□ à œuvrer à la création d'une POA pour le numérique

(POAn – Préparation Opérationnelle à l'Apprentissage dans le numérique)

- pour faciliter le recrutement et l'insertion des alternants, **notamment issus des BTS**, Talents du Numérique préconise de mettre en place un **dispositif spécifique** reprenant les modalités de la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) et adapté à l'apprentissage. Celui-ci consisterait en une formation courte (de l'ordre de 400 heures) et intensive pour les futurs alternants, en amont de leur entrée en entreprise, afin de leur permettre d'être directement et davantage opérationnels. Il serait conditionné par un **engagement de l'établissement de formation à trouver une entreprise** avant la fin de la formation.

Suivez toute l'actualité de Talents du Numérique sur le site www.talentsdunumerique.com
et nos réseaux sociaux www.talentsdunumerique.com/communaute
Contact : Rémi Ferrand (délégué général) - remi.ferrand@talentsdunumerique.com