

> LE DOSSIER

Enseignement supérieur >>

Un vivier de 35 000 étudiants pour l'économie



Entreprises et universités ne se regardent plus en chiens de faïence : c'est la conclusion que l'on peut tirer de ce dossier consacré aux relations entre le monde du travail et l'enseignement supérieur. Chacun a fait un pas vers l'autre, même si toute distance n'a pas été totalement abolie entre ces deux univers, loin s'en faut. A leur façon, les grandes écoles - dont beaucoup relèvent des chambres consulaires -,

les IUT, les BTS et les facultés contribuent à l'attractivité et au développement de la Champagne-Ardenne. Quelques-uns de ces établissements sont d'ailleurs tournés vers des métiers spécifiques ou dédiés à certaines filières. Il faut toutefois rappeler que la région n'a pas vocation à fonctionner en vase clos et que les cadres, issus de l'enseignement supérieur, ne connaissent pas de frontières.

Rita Fievez, directrice de l'Apec : « Le diplôme n'est pas tout »

La responsable régionale de l'Association pour l'emploi des cadres estime qu'un bac+2 peut s'avérer suffisant. Avec du "savoir-être" en plus.



L'Apec a signé une convention avec trois établissements d'enseignement supérieur : l'Urca, l'UTT et, dernièrement, RMS (modules d'insertion, simulateur de marché, réunions d'information...). Les autres grandes écoles suivront.

Une étude montre que les entreprises de la région ont recruté un peu moins de cadres confirmés en 2002 (- 7 %), et davantage de jeunes diplômés (+ 8 %). Est-ce bon signe pour eux ?

Je crains surtout qu'il s'agisse d'un résultat en trompe-l'œil. Le marché de l'emploi s'étant durci après deux années exceptionnelles, les jeunes diplômés ont trouvé moins d'opportunités ailleurs. Ils se sont montrés moins difficiles et ont pris ce qu'ils trouvaient. En réalité, quand la conjoncture devient difficile, les entreprises prennent plus facilement un jeune cadre qu'un jeune diplômé.

Cela pose aussi en filigrane le problème du manque d'attractivité de la région.

Il existe effectivement un héliotropisme : tout le monde veut aller au soleil, ou bien dans les grands centres urbains. Mais c'est peut-être un peu moins vrai quand on débute.

La situation que vous décrivez paraît plutôt sombre.

Il existe d'énormes perspectives. A cause du vieillissement de l'encadrement français, il va manquer 40 000 cadres par an à partir de 2004. Certaines grandes

banques vont perdre 40 % de leur effectif. C'est un appel d'air important pour les jeunes diplômés.

Vers quelles filières conseillerez-vous aux jeunes de se tourner aujourd'hui ?

Je leur dirai d'abord d'éviter les métiers de la communication, les relations publiques et les ressources humaines. En revanche, on manque beaucoup de commerciaux, en particulier de technico-commerciaux. Question d'image : les élèves des écoles de commerce veulent tous faire du marketing. Le commercial, ce n'est pourtant plus le vendeur d'aspirateurs d'il y a trente ans. On manque aussi de jeunes en comptabilité, en informatique ou dans les professions sociales, de cadres dans le BTP et la grande distribution, d'ingénieurs en électronique.

On stigmatise souvent l'inadéquation des formations aux besoins du marché du travail. L'offre universitaire en Champagne-Ardenne vous semble-t-elle adaptée ?

Le problème ne se pose pas exactement en ces termes, puisqu'un cadre est par définition mobile. Il peut être formé n'importe où. La grande difficulté pour un établissement d'enseignement supérieur, c'est de savoir anticiper. Il y a une vingtaine d'années, on a formé des ingénieurs en environnement. Or la demande commence tout juste à émerger. De toute façon, l'époque est révolue des formations monolithiques et des carrières linéaires. Tous les cinq ans, il faudra retourner sur les bancs de l'école. C'est pour cela que le diplôme n'est pas tout et que je crois que la meilleure formation, c'est un bac+2 par alternance.

Pourtant, plus on est diplômé, plus on a de chances de trouver un travail, et un travail mieux payé.

C'est vrai, d'autant que certains postes restent inaccessibles si on ne fait pas partie du bon réseau, si on ne sort pas de la bonne école. Il faut savoir que seuls 30 % des offres d'emplois sont publiées, le reste étant affaire de relations et de bouche à oreille. Toutefois, les entreprises sont pragmatiques : elles recrutent de plus en plus d'étudiants issus d'une formation courte, mais qui ont la "gnac" et "mouillent la chemise". Qui sont dotés d'une bonne culture générale, d'une ouverture d'esprit et de ce que j'appelle un savoir-être. De toute façon, on n'apprend pas son métier à l'école. On n'est pas maître avant d'avoir été apprenti.

Repères

■ Recrutement des cadres en 2002 par les entreprises champardennaises

- Cadres confirmés : 41 %
- Jeunes cadres : 35 %
- Jeunes diplômés : 24 %

■ Salaires (bruts) d'embauche observés en Champagne-Ardenne

- école d'ingénieurs : 28 400 euros/an
- école de commerce : 27 000 euros/an
- université : 22 750 euros/an

L'UTT, championne du transfert de technologie

Etablissement en prise directe avec le monde industriel, l'UTT a été "conçue" pour insuffler de l'innovation technologique dans les entreprises.



« L'UTT considère le transfert de technologie comme une composante essentielle de sa mission, au même titre que la formation et la recherche. »

C'est Paul Gaillard, président de l'université de technologie de Troyes, qui le dit. Et l'écrit, même, dans l'édito du *Guide des savoirs et des savoir-faire* que vient tout juste de publier cette jeune université formant des ingénieurs. Ce document, disponible sur simple demande, s'adresse aux chefs d'entreprise, responsables R & D, responsables de bureaux d'études et chefs de projet, notamment. Il leur rappelle tout ce que l'UTT, créée en 1994 (avec 140 étudiants la première année, plus de dix fois plus aujourd'hui) à l'initiative de Philippe Adnot, président du conseil général de l'Aube, peut apporter à l'entreprise. Du concret : des laboratoires disposant d'équipements de pointe (machines de prototypage rapide, par exemple) et de l'intelligence directement transposable. « Notre objectif est de faire partager les talents de nos chercheurs, ingénieurs et techniciens et de faire connaître le potentiel technique sur lequel s'appuient les laboratoires de l'UTT », précise Régis Lengellé, directeur aux relations industrielles, en évoquant la sortie de ce nouvel outil de communication, riche de références, de pistes à creuser, d'opportunités à saisir. S'adressant aux chefs d'entreprise qui n'auraient



pas encore franchi le pas ni découvert la halle industrielle arrimée à l'établissement implanté sur le site de la Technopole de l'Aube, ce guide leur rappelle que l'UTT peut intervenir et aider dans toutes les phases du projet : « De la mise à disposition d'équipements à la recherche en partenariat, en passant par la recherche de financement, la gestion de la confidentialité, la protection des résultats et l'accompagnement à la création d'entreprise. » Bref, une mine de ressources favorisant vraiment le transfert de technologie dont ne se privent plus un grand nombre de sociétés, de la PME aux grands groupes hexagonaux ou aux multinationales. Elles sont déjà plus de mille dans ce cas, qui ont signé des contrats de développement, bénéficié de prestations ciblées et/ou accueilli en stages longs des élèves ingénieurs, vecteurs d'innovation dans l'entreprise. « L'UTT irrigue fortement nos entreprises. Elle est un grand révélateur de nos besoins technologiques », insiste souvent Cyril Grandpierre, Pdg de Dubix Electrolux et président de l'Adutt (Association pour le développement de l'Université de technologie de Troyes), un des premiers patrons à croire aux retombées locales de cette ellipse sortie de terre à quelques centaines de mètres des bâtiments de la vénérable société qu'il dirige. D'autres, depuis, lui ont emboîté le pas.



De l'idée au marché

■ Chercheur à l'UTT, Pascal Royer, directeur du LNIO (laboratoire de nanotechnologie et d'instrumentation optique), incarne à la perfection la capacité d'ouverture de l'université troyenne au monde de l'entreprise. Ce lauréat du Concours national d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes (2002) — pour la mise au point d'une technologie permettant de réaliser un micro-composant polymère à bas coût —, a intégré il y a peu ICAR, l'Incubateur régional de Champagne-Ardenne.

Hervé Causse, chargé de mission : « Décloisonner l'université »

Pour améliorer les relations avec le monde professionnel, il faut d'abord créer des passerelles en interne. Foi de "Monsieur entreprises" à l'Urca.

Effectifs

■ 34 227 étudiants étaient inscrits dans une filière à bac+2 et plus en 2002-2003 dans la région.

- Université de Reims Champagne-Ardenne : 20 838 (dont 2 479 à l'IUT de Reims et 1 134 à l'IUT de Troyes)
- BTS : 5 670
- Ecoles de commerce : 3 844 (dont 3 144 à RMS, à Reims, 540 dans le groupe ESC Troyes, 107 à l'IPI de Châlons-en-Champagne et 53 à l'EGC de Charleville-Mézières)
- Ecoles d'ingénieurs : 1 827 (dont 1 302 à l'UTT, 302 à l'Ensam, à Châlons 179 à l'Esiec, à Reims et 44 à l'IIT-BTP)
- Classes préparatoires aux grandes écoles : 1 231
- Contrats d'apprentissage : 817

(Source : Opeq - Observatoire permanent de l'emploi et des qualifications)

M^e Hervé Causse, peut-être en raison d'une double activité "public/privé", en tant qu'enseignant à la faculté de droit et avocat au barreau de Reims, le président de l'Urca, Gérard Mary, vous a confié une mission visant à faire des propositions sur l'amélioration des relations entre l'université et les entreprises. Que préconisez-vous ?

Le démarrage de cette « mission d'études et de propositions concernant les relations de l'université avec les entreprises et les organismes syndicaux et consulaires qui les représentent » a été plus long que prévu. L'idée date de juin 2002, sitôt après l'élection du nouveau conseil d'administration de l'université. Mais... Il faut pouvoir concilier dans le temps différentes responsabilités et démontrer l'intérêt de la démarche auprès de gens et organismes qui n'y sont pas habitués. Il faut que l'information passe. Et le meilleur moyen d'y parvenir, à mes yeux, c'est d'abord de réussir au sein même de l'université la synthèse des nombreuses relations déjà nouées avec les entreprises, autant de partenariats très éclatés à valoriser... Qui est en contact avec qui ? Qui fait quoi ? Le travail d'inventaire s'avère nécessaire pour que davantage de monde puisse mettre à profit l'existant en ce domaine. Que ce soit au niveau des DESS, DEA, des maîtrises, etc.

Une sorte de guichet unique ?

Dans le rapport qui concrétisera cette mission, je souhaite pouvoir présenter cette synthèse, cette vision d'ensemble. Oui, l'idéal serait d'arriver, en pérennisant ce travail, à instaurer une sorte de guichet "Allô ! A votre service !" permettant aux entreprises d'accéder à l'information qui fait



Hervé Causse, une double activité "public/privé" pour porter un regard équilibré.

défaut. Recueillons et soyons capables de restituer. Tout simplement, décloisonnons l'université. Dans une université de province comme celle-ci, c'est un peu comme à l'échelle nationale, trop de choses fonctionnent de manière verticale. Créons les nécessaires passerelles transversales. Il faut par exemple que le travail réalisé par un universitaire informaticien, avec un grand groupe du secteur, donne l'opportunité à un spécialiste du droit de l'informatique de s'intéresser à cette relation. J'ai pu ressentir récemment ce besoin ou cette force que seraient des passerelles entre matières en réfléchissant, et finalement, en proposant une spécialité de mastère (rédaction de contrats au sein de l'UFR droit). En ce sens, je ne cherche rien d'autre qu'à servir l'intérêt de nos étudiants, les armant pour aller vendre à l'international, et celui de PME amenées parfois à se frotter à des contrats lourds...

FRÉDÉRIC GRIMBERT, DIRECTEUR DU BLEU

« Le Bureau de liaisons entreprises-université (BLEU) est une structure d'interface entre le monde de la recherche universitaire et celui de l'entreprise. Créé il y a près de dix ans il s'est renforcé depuis quelques années afin de répondre à la demande croissante du monde industriel, qui mise sur sa capacité à intégrer l'innovation technologique pour relever les nouveaux défis économiques. L'université de Reims s'est donc engagée dans la voie de la valorisation de son potentiel scientifique, que ce soit à travers la conclusion de partenariats de recherche industriels, la licence de savoir-faire brevetés, la réalisation de prestations de service ou encore l'accompagnement de créations d'entreprise innovantes (trois entreprises créés à ce jour et cinq projets en cours d'accompagnement). Une réflexion devrait conduire dans les prochains mois à la mise en place d'un SAIC (Service d'activités industrielles et commerciales) regroupant l'ensemble des activités industrielles et commerciales, ainsi que l'ensemble des ressources que l'établissement souhaite y consacrer. Cet outil offrira à l'université l'opportunité de renforcer son statut d'acteur du développement économique local mais aussi national et européen. »

Bernard Marangé, DRH : « Témoigner dans les écoles »

*Freudenberg, en Haute-Marne, rencontre des problèmes de recrutement.
Mais le système scolaire et universitaire n'est pas seul en cause.*

Bernard Marangé, un mot de présentation sur votre entreprise.

Freudenberg est un groupe familial allemand qui emploie 30 000 personnes à travers le monde, dont 830 à Langres. Tannerie à l'origine, la société s'est diversifiée dans les revêtements de sol, les circuits imprimés, les lubrifiants, les accessoires de nettoyage, les textiles non tissés et, pour ce qui nous concerne, l'étanchéité. L'usine de Langres conçoit et fabrique des joints pour les motoristes et les constructeurs automobiles.

En tant que directeur des ressources humaines, quelles sont vos relations avec l'enseignement supérieur ?

Freudenberg a été un élément fondateur de la filière plasturgie à Langres, qui mène au BTS. C'est pour nous un vivier, puisque plus de 80 % de nos recrutements jusqu'à bac+2 se font localement. Preuve de l'adéquation entre l'offre de formation et nos besoins, le taux de chômage oscille ici autour de 6 %, moitié moins qu'à Saint-Dizier. En milieu rural, la population est également plus stable.

Le fait d'être implanté dans une zone rurale ne constitue-t-il pas aussi un handicap ?

C'est vrai qu'après bac+2, les choses se compliquent. Pour un ingénieur en mécanique célibataire, passionné par son métier, Langres et le secteur de l'automobile sont attractifs. Mais recruter un informaticien, de surcroît marié, cela devient mission impossible. Le vendredi soir, il accepte le poste, durant le week-end, il fait visiter la région à sa femme, et le lundi matin, il décline l'offre. Songez qu'il n'y a même plus de cinéma à Langres ! Autre exemple : on a déjà réussi à faire déplacer un cadre avec sa famille de Langres à Mâcon, où se trouve le siège, mais jamais l'inverse. Le remplacement d'un cadre doit se préparer plusieurs mois à l'avance. Heureusement que notre turn-over est faible.

Quelle est la solution ?

Prendre un jeune à la sortie de l'école et le "fabriquer".

Le système éducatif semble étranger à cette désaffection ?

Il a fallu tout de même "arracher" la filière plasturgie, à une époque où l'on ne jurait que par Charleville. J'ai aussi en mémoire les échecs du DESS de gestion et de Sup' Tg à Chaumont, dont le recrutement s'est tari.



Quant au BTS génie des matériaux à Saint-Dizier, il n'a jamais vu le jour. Mais c'est en grande partie imputable aux industriels, qui ne s'engagent pas suffisamment dans ce type de projet.

Le monde économique est parfois fautif ?

Bien sûr. Par exemple, nous n'envoyons pas suffisamment nos cadres apporter leur témoignage dans les grandes écoles. Si on ne réussit pas des partenariats avec l'enseignement supérieur, chacun va s'enfermer dans son petit monde.

On reproche justement à certains universitaires de rester claquemurés dans leur tour d'ivoire.

Il y a d'un côté les écoles d'ingénieurs qui cherchent à être en phase avec le monde industriel, et de l'autre des universitaires qui, hélas, gardent leurs distances. Des gens qui restent dans leur bulle et marquent même une forme de mépris à l'égard de ceux qui plongent les mains dans le cambouis. Je leur reproche surtout de ne pas être curieux de ce qui se fait en entreprise. Nous aussi faisons de la recherche.

Les cadres et les ingénieurs que vous "envoie" l'enseignement supérieur vous semblent-ils bien formés ?

Je pense que nous avons un enseignement général de qualité. En revanche, je déplore que tous ces jeunes gens ne soient pas parfaitement bilingues, voire trilingues, et qu'ils manquent encore d'aisance avec l'outil informatique.

Freudenberg s'implique dans la vie scolaire locale : l'entreprise verse de la taxe professionnelle au LP, prend des élèves en stage et siège au conseil d'administration de son DRH, Bernard Marangé.

Repères

■ **La mobilité des cadres**
Selon les statistiques de l'Apec, sur 100 postes d'encadrement pourvus en Champagne-Ardenne, 33 l'ont été par des cadres de la région, 67 par des cadres originaires d'autres régions. A l'inverse, sur 100 cadres de la région ayant été recrutés, 30 l'ont été pour des emplois dans la région, 70 pour des emplois dans d'autres régions. Un phénomène d'évasion sans doute en partie lié au faible nombre de sièges sociaux de grands groupes en Champagne-Ardenne.

Les formations sur mesure des chambres de commerce

Pour répondre aux besoins des entreprises, qu'elles connaissent mieux que personne, les CCI proposent une large palette de formations. Du ciblé.



Des étudiants de RMS : le travail en équipe, une bonne façon de surmonter les difficultés et de gagner en émulation.

La CCI de Reims et d'Épernay "porte" Reims Management School, une école reconnue loin de ses bases, qui fait régulièrement bonne figure dans les palmarès divers et variés des journaux nationaux. Preuve de son attractivité : elle compte dans ses rangs la fille du Premier ministre, Jean-Pierre Raffarin. Ce n'est pas la seule référence, rassurez-vous. On n'en fait pas ici un argument publicitaire. Au contraire. RMS ne se repose pas sur ses lauriers et préfère poursuivre son travail de fond sous la conduite de son nouveau directeur général, Dominique Waquet. La chaire proposée en partenariat avec Auchan est symbolique de la volonté des dirigeants rémois de bâtir du solide avec le monde de l'entreprise (lire en dernière page). De son côté, la CCI de Troyes et de l'Aube "couve" un jeune Groupe ESC, lauréat du dernier Trophée des Grandes écoles, dont les effectifs et le panel de diplômés préparés croissent avec une belle régularité. Si bien qu'il faut déjà songer à pousser les murs. L'esprit d'entreprise est le credo "maison". Les passerelles créées avec les sociétés abritées à la Technopole de l'Aube semblent d'autant plus naturelles que le directeur du Groupe ESC Troyes n'est autre que celui de la Technopole, Francis Bécard (lire ci-dessous), et qu'il n'a de cesse de mettre à disposition de l'un ou de l'autre le réseau de professionnels (chefs d'entreprise, cadres aguerris, professions libérales, etc.) qu'il a su fédérer. Tous sont prompts à se mobiliser pour apporter du conseil ou ouvrir leurs portes aux étudiants. Pascal de Guglielmo, Pdg d'Ariès Packaging à Rosières et parrain de la première promo du Bachelor INBA, est de ceux-là, prêt à participer et à faire profiter les jeunes de son carnet d'adresses. Ce n'est pas négligeable quand on sait qu'il travaille avec Danone, Nestlé ou LVMH... La formation des dirigeants, elle, s'effectue à travers ESCT Manager.

FRANCIS BÉCARD, DIRECTEUR DU GROUPE ESC TROYES

« Comment chez nos étudiants conjuguer conceptuel et opérationnel ? Ils sont dotés d'un fort potentiel de connaissances acquises à travers les enseignements académiques. Ce n'est pas suffisant. Notre tâche, c'est de les aider à se construire, en gagnant en tolérance (le volet international y contribue), en enthousiasme, en authenticité, en capacité à prendre des risques. Nous les aidons à intégrer ces valeurs pour qu'ils entreprennent et innovent. Exemple : le programme d'accompagnement OSER

(Orientation Systématique pour l'Entrepreneuriat et la Réflexivité) sera mis en place, pour tous (Sup de Co, Bachelor, 3^{es} cycles), à la rentrée. C'est le fruit d'une expérimentation de deux ans sur le thème "Risque et discernement pour entreprendre et comprendre". Un travail sur le comportemental, une nouvelle démarche pédagogique, bref, des outils pour prendre plus facilement des initiatives et être force de proposition ! Ce qu'attendent les entreprises aujourd'hui, partout à travers le monde. »





Moins médiatisés, volontairement plus limités en termes d'effectifs, mais tout aussi efficaces dans leurs relations au monde de l'entreprise, sont les écoles et instituts qui se cachent derrière les sigles IPI, ISCEE, IFV, CEL, EGC, à découvrir tant par les jeunes que par les employeurs.

IPI : l'encadrement industriel

Le premier nommé, l'Institut supérieur de Promotion Industrielle, est un exemple d'adaptation aux besoins exprimés par les entreprises industrielles en quête de personnels d'encadrement sachant allier compétences technologiques, gestion de l'outil de production et animation d'équipes de travail. Ouvert aux bac+2 techniques et scientifiques, l'IPI, fondé en 1988, basé à Châlons-en-Champagne, est dirigée par Gérard Mathelin, par ailleurs directeur de la formation à la CCI de Châlons-en-Champagne/Vitry-le-François/Sainte-Ménéhould (lire ci-dessous). En partenariat avec l'Ensam Châlons et Sup de Co Reims, la CCI châlonnaise s'attache à satisfaire avec une belle régularité un noyau dur, fidèle surtout, de quelque 550 entreprises — des PME/PMI aux groupes internationaux — qui guettent la sortie des étudiants. Le taux d'embauche à moins de trois mois est, chaque année, depuis les tout premiers diplômés en 1990, de l'ordre de 96 % ! Comme pour l'apprentissage, l'alternance de la formation (sur deux ans, moitié au centre, moitié en entreprise sur des cursus individualisés), est une des clés de ce succès. L'ouverture aux autres organismes de formation en est une autre. L'IPI s'est notamment rapproché de l'IUT de Reims pour participer, à la rentrée 2002, à la mise en place d'une licence "Assistance et pilotage de projets", assez caractéristique de l'évolution en cours vers des licences professionnelles.

ISCEE signifie Institut supérieur de comptabilité et d'économie des entreprises. C'est l'un des établissements d'enseignement supérieur mis en place par la CCI des Ardennes, laquelle a "sondé" les entreprises et instances locales avant d'apporter des réponses spécifiques aux filières. Là, celle de l'expertise comptable. L'institut, implanté à Sedan, est, depuis sa première promotion sortie en 1992, « une structure dont la mission est bien ciblée par rapport aux besoins de l'économie et des entreprises », s'est réjoui le président Yves Latour. Trois diplômés sont préparés : DPECF (bac+2), DECF (bac+4) et DESCF (bac+5).

Ardennes : le compte est bon

Pour Bénédicte Biesbrouck, directeur de la formation à la CCI des Ardennes, le premier atout, c'est de pouvoir révéler les talents locaux : « En tant qu'institut/école, nous proposons à un public ardennais, champardennais ou autre, la possibilité de poursuivre des études supérieures dans les Ardennes. Ainsi, les entreprises du département peuvent disposer d'un véritable vivier de compétences. » Le second, c'est la qualité de la formation : « Elle résulte de petites promotions, d'un corps professoral composé de professionnels (juristes, experts-comptables, banquiers...) et de professeurs agrégés de l'Education nationale. »

Des taux de réussite aux examens très supérieurs à la moyenne nationale (57 % contre 34 % pour le DPECF) attestent du bien-fondé de ces formations sur mesure. Dans les Ardennes, l'Ecole de gestion et de commerce, l'Institut des forces de ventes ou le Centre d'études des langues visent à atteindre les mêmes objectifs. Les écoles de professionnalisation en filiation avec les CCI de la région font largement leurs preuves.

Les étudiants ardennais sur tous les fronts. Pour révéler les talents locaux, les établissements "pilotes" par la CCI proposent, au-delà des cours, des activités épanouissantes.

Sensibilisation à la création

■ Depuis 1998, le Medef Champagne-Ardenne a initié avec l'URCA, la CRCI, la pépinière d'entreprises de Reims et le BLEU, des modules de sensibilisation à la création d'entreprises. Une initiative prise pour tenter de combler une partie du retard observé par la région dans ce domaine. Les étudiants de 2^e et 3^e cycles se montrent les plus intéressés par ces séances où sont abordées les questions financières, juridiques, etc., mais aussi le projet que souhaite mettre en œuvre l'étudiant. Ils étaient une vingtaine à suivre la dernière session et se disent prêts à passer à l'acte...

GÉRARD MATHELIN, DIRECTEUR DE L'IPI CHÂLONS

« Notre défi permanent est la préparation à l'emploi et, on l'oublie souvent, à l'évolution de la carrière de nos jeunes. Notre recrutement et notre enseignement couvrent trois champs indissociables : comportement, capacités et compétences. La formation se déroule en alternance. L'entreprise participe à 50 % à la formation et à la sanction des résultats. Nous considérons que l'entreprise est notre premier client à satisfaire, devant le jeune. Nous définissons un profil-type du cadre dont les

entreprises ont besoin. Notre promotion (50 élèves) est bâtie sur ce profil. Puis, nous identifions les profils demandés par chaque entreprise en particulier et nous présélectionnons 2 ou 3 profils volontaires parmi lesquels elle choisira son apprenant. C'est en identifiant les besoins et en construisant un cheminement complet qu'on optimise les résultats. C'est bon pour l'entreprise, pour le jeune et pour nous. L'IPI est la 1^{re} école certifiée ISO 9001 version 2000 dans la région. »



RMS : des entreprises bien en chaire



L'équipe de la chaire Auchan et ci-contre, Nathalie Jacquet, directrice des relations extérieures de RMS

Avec les frais de scolarité et la taxe d'apprentissage, l'appel à la contribution des entreprises constitue l'un des moyens pour une école de commerce de se financer.

Reims Management School (RMS) a choisi, comme d'autres établissements, d'affecter les sommes apportées par des entreprises mobilisées à des chaires d'enseignement.

Ainsi, par exemple, depuis l'an dernier, Auchan finance une chaire qui porte son nom, point d'orgue de relations plus anciennes. La chaîne d'hypermarchés versera 500 000 euros sur trois ans pour des activités de formation et de recherche sur la grande distribution, à l'usage à la fois des étudiants de l'école et de ses propres salariés.

« L'idée est de créer une nouvelle chaire par an dans les cinq années à venir, explique Nathalie Jacquet, directrice des relations extérieures de RMS. Cela permet à l'école de développer des pôles d'excellence et de se différencier de ses concurrentes. »

Pour Auchan, les objectifs sont multiples. « La chaire est pour nous le moyen d'attirer des étudiants tout en res-

tant en contact avec une population jeune, de créer un pôle d'expertise et d'élaborer des formations en interne », indique Christine Guilleminot, responsable de la gestion des carrières au sein du groupe.

Un mouvement de fond

La chaire a notamment permis de mener une étude de cas sur la fidélisation des clients. Et surtout, peut-être, « à chacun de faire un pas vers l'autre ».

L'exemple français reste cependant à des années-

lumière du mécénat d'entreprise à l'américaine. Problème de culture et de conjoncture économique peu favorable à ce type d'investissement.

« Mais on assiste à un mouvement de fond en France, observe Nathalie Jacquet. Le rapprochement écoles-entreprises sera de plus en plus prégnant, à cause de la pyramide des âges qui devient défavorable. »



Infos pratiques

Sur le Web

Urca/IUT/Esiec : www.univ-reims.fr

RMS : www.reims-ms.fr

UTT : www.utt.fr

Ensam : www.ensam.fr

Groupe ESC Troyes : www.esc-troyes.fr

EGC : www.ardennes.cci.fr/egc ou www.reseau-egc.com

IFV : www.ifv.net

IPI : www.chalonsenchampagne.cci.fr/fr/renfo/IPI.html

Les chefs d'entreprise et DRH peuvent consulter deux répertoires mis en ligne par les chambres de commerce et d'industrie de la région sur leurs sites Internet respectifs.

Il s'agit d'une part du répertoire des stages organisés dans le cadre du cursus des étudiants par les établissements d'enseignement supérieur en Champagne-Ardenne. Plus de 430 stages sont recensés, qui concernent près de 13 000 étudiants.

Il s'agit d'autre part de l'annuaire des demandes de stages en entreprise ou d'emploi déposées par les étudiants champardenais. Ce service s'adresse aux sociétés qui recherchent un stagiaire ou un collaborateur.

Des rendez-vous

- Février-mars 2004 à Reims : la "Semaine Entreprises de RMS". La rencontre des étudiants avec les grandes entreprises françaises et étrangères, des conférences avec des intervenants de haut niveau.

- Mars 2004 à Reims : le 14^e Forum Etudiants-Entreprises. S'adresse aux Bac+3 ou 4. Pour trouver un stage, un emploi ou découvrir une formation de 3^e cycle.

- Octobre 2003 à avril 2004 : les "Rendez-vous mensuels entreprises" du Groupe ESC Troyes (conférences - débats - recrutements). Tél. : 03 25 71 22 24.

Dossier réalisé par :

Frédéric Marais, Philippe Schilde
(Agence Info)

et les CCI de Champagne-Ardenne

Pour tout complément d'information :

CRCI de Champagne-Ardenne
Tél. : 03 26 69 33 40 - Edwige Dargegen

CCI de la Haute-Marne
Tél. : 03 25 07 32 13 -
Marie-Claude Le Tellier

CCI de Troyes et de l'Aube
Tél. : 03 25 43 70 10 - Bruno Rogowski

CCI de Châlons-en-Champagne
Tél. : 03 26 21 82 07 - Catherine Bouloy

CCI de Reims et d'Épernay
Tél. : 03 26 50 62 50 - Christian Carbone

CCI des Ardennes
Tél. : 03 24 56 62 62 - Jean-Claude Savoy

Crédits photos : Agence Info
Groupe ESC Troyes / CCI des Ardennes
CCI Châlons / RMS / JML / DR

Impression : La Renaissance (10)