

Les apprentis du supérieur, un vivier de candidats pour les métiers du numérique

En moyenne, les alternants représentent entre 5 % et 15 % du recrutement du secteur

La transformation numérique de toutes les activités dope la croissance des entreprises du numérique et les oblige à recruter en nombre pour assurer les nouveaux projets. Mais elles peinent à satisfaire leurs besoins de recrutement, faute d'un nombre suffisant de candidats. Et, quand elles embauchent des ingénieurs juniors, elles doivent les former à leurs outils et à leurs méthodes, ce qui ne les rend pleinement opérationnels qu'après plusieurs mois.

L'alternance leur apporte une solution à ces problèmes ; de fait, c'est devenu pour elles un véritable canal de recrutement. En moyenne, les apprentis, qui sont presque exclusivement âgés de 16 à 29 ans, représentent entre 5 % et 15 % de leurs recrutements annuels. Jusqu'à 25 % pour la société d'ingénierie et de conseil en technologie **Alten**, par exemple, qui recrute quatre cents personnes par an pour ses fonctions support, dont cent alternants.

LES CHIFFRES

834 100

C'est le nombre de jeunes en contrat d'apprentissage en 2021 (+ 32,5 % par rapport à 2020), dont 479 629 dans l'enseignement supérieur (source : direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance).

2 300

C'est, environ, le nombre d'annonces d'alternance dans le numérique qui étaient proposées en France sur le site de recherche d'emploi Indeed, à la fin de janvier.

S'ils avaient accès à l'apprentissage depuis la fin des années 1990, les étudiants postbac priaient peu ce mode de formation en alternance. Depuis la réforme de l'enseignement supérieur au milieu des années 2000, ils optent en nombre pour ces formations, et ce jusqu'au master 2, aussi bien en écoles de commerce ou d'ingénieur qu'en universités. En une décennie, la part des apprentis inscrits dans l'enseignement supérieur est passée d'à peine 28 % de l'effectif global fin 2011, à plus de 57 % fin 2021.

Un rôle d'ascenseur social

Bien que cela représente un investissement important pour les entreprises, qui paient une partie des frais de scolarité et rémunèrent les apprentis, elles y trouvent largement leur compte, et les aides durant la période de Covid-19 ont aussi contribué à un effet d'aubaine. « C'est un vrai levier pour recruter des juniors. Pendant un à trois ans entre l'entreprise et l'école, ils acquièrent de l'expertise, de la pratique et, au terme de leur apprentissage, ils connaissent l'entreprise et ses outils », souligne Emmanuel Legros, directeur du recrutement France chez Capgemini. En 2022, la société a embauché, en France, plus de neuf mille personnes, dont mille alternants.

Ce constat est généralement partagé par les alternants. Thiziri Hadji, jeune ingénieure logiciel, a été embauchée par Capgemini en décembre 2022 après y avoir effectué un stage en fin de master 1 et accompli son année de master 2 en alternance à l'université de Nantes. « Je travaille sur le même projet que celui sur lequel j'ai commencé en stage, et avec le même tuteur. Ça m'a permis de devenir autonome sur les différents outils avant même d'avoir mon diplôme. Surtout, ça m'a changé la vie car je n'ai plus eu besoin de

« Nous visons d'en conserver au moins 50 %, l'idéal serait d'arriver à 70 % »

FLORENCE RÉAL
directrice du recrutement
à Talan

travailler le soir en restauration rapide », confie la jeune femme.

L'apprentissage peut aussi jouer un rôle d'ascenseur social, qui permet d'éviter de se retrouver avec des ingénieurs venant tous des mêmes écoles et des mêmes milieux sociaux. « Les alternants confrontés à la vie professionnelle montent plus vite en compétences, ils sont plus matures et s'insèrent mieux dans le milieu professionnel que des jeunes diplômés. Surtout, ils diversifient nos recrutements. Il ne faut pas oublier que la moitié des apprentis en école d'ingénieur viennent d'un DUT, d'un BTS ou d'un premier cycle universitaire », précise Perrine Dufros, DRH de la société de services du numérique Sopra Steria, qui recrute cette année trois mille neuf cents personnes dont six cents alternants.

Comprendre, il n'y a pas que les classes préparatoires et les grandes écoles qui conduisent aux métiers du numérique. D'ailleurs, pour augmenter la taille du vivier de candidats, les sociétés de conseil et de services numériques n'hésitent pas à créer des promotions complètes en alternance avec des écoles partenaires. Ainsi, Sopra Steria a élaboré une formation avec l'école d'ingénieurs Efrei et l'association Diversidays, qui œuvre pour l'inclusion numérique, tandis qu'Alten a créé une classe spécifique d'une trentaine d'étudiants avec IGS-RH. « Nous

les recrutons pour deux ans. La première année, en master 1, ils occupent un poste donné au service RH puis ils changent de poste pour leur master 2. Ils découvrent différents métiers. Car on ne recrute pas une personne pour un poste mais pour un parcours dans l'entreprise », explique Sébastien Nouvelon, directeur du développement RH pour les fonctions support.

Tout est mis en œuvre pour donner aux apprentis l'envie de rester dans l'entreprise qui les a formés. « Notre but est de les garder à l'issue de l'alternance, car ils sont opérationnels au premier jour. Nous les recrutons avec le même processus que les autres recrutés, entretiens RH et opérationnels, test pratique pour les profils techniques, etc. Nous visons d'en conserver au moins 50 %, l'idéal serait d'arriver à 70 % », reconnaît Florence Réal, directrice du recrutement chez Talan, qui a recruté quarante alternants en 2022.

On imagine aisément que, après deux ou trois ans dans la même entreprise, les apprentis aient envie « d'aller voir ailleurs ». « Ce qui est frustrant pour les patrons, mais surtout pour ceux qui ont accompagné leur formation, c'est de voir un grand groupe du secteur venir les draguer et les embarquer pour 10 000 euros de plus par an, à peine quelques mois après leur embauche, alors que nous avons misé sur eux pendant deux ans pour faire grandir notre équipe et développer l'activité », critique Stéphane Blanc, président fondateur d'AntemetA, qui forme une quinzaine d'alternants chaque année avec un effectif global de trois cent quinze personnes. Et de suggérer une forme de contrat social, aux termes duquel l'alternant s'engagerait à rester un minimum de temps dans l'entreprise qui l'a formé. ■

SOPHY CAULIER