

Perso → Carrière

FORMATION CONTINUE

LES FACs SUR LE TERRAIN DES GRANDES ÉCOLES

Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des cadres, les universités proposent désormais des masters professionnels qui n'ont rien à envier aux masters spécialisés des grandes écoles.

LA FORMATION CONTINUE diplômante serait-elle devenue le nouveau terrain de bataille entre les écoles et les universités ? En quelques années, ces dernières ont développé une offre de masters à visée professionnelle qui séduit de plus en plus de cadres et d'employeurs.

Olivier Vernejoul, 38 ans, responsable depuis 2007 de la gestion d'une holding patrimoniale au sein du family office des actionnaires d'Andros, ne dira pas le contraire. Lorsqu'il prend ses fonctions, dans le cadre d'une évolution interne, il s'aperçoit très rapidement qu'il lui manque des connaissances en fiscalité et en droit civil. Avec l'aval de son entreprise, cet ancien diplômé d'une école de commerce intègre, en septembre 2008, le master en gestion de patrimoine de l'IAE (Institut d'administration des entreprises) de l'université de Clermont-Ferrand, à temps partiel.

Des programmes cotés auprès des entreprises

Un choix mûrement réfléchi. « Je m'étais renseigné pour suivre des stages plus courts, mais les programmes proposés par les organismes ne me permettaient pas d'acquérir les connaissances théoriques dont j'avais besoin pour être plus à l'aise dans mon métier et pouvoir ensuite évoluer. J'avais aussi re-



STEPHANE GRANGIER

« Rencontrer des gestionnaires de fortune à Singapour m'a permis d'ouvrir les yeux sur une autre réalité. »

ANNE-LAURE BOCCON-GIBOD,
responsable ingénierie patrimoine à Natixis Assurances.

péré deux autres formations équivalentes dans des écoles de commerce, mais j'ai opté pour l'université car le programme correspondait davantage à ce que je cherchais. »

Olivier prend aussi soin de vérifier la cote de ce cursus auprès des employeurs. Dans le dernier

classement du cabinet SMBG, qui dresse la liste par discipline des masters universitaires et des masters spécialisés (MS) les plus appréciés des entreprises, le cursus de Clermont-Ferrand fait jeu égal avec ceux des écoles de commerce telle l'ESCP-Europe (Paris) ou Bordeaux Ecole de

management en gestion du patrimoine. Plus généralement, les universités se hissent de plus en plus sur les premières marches. En audit et contrôle de gestion, l'université Paris-Dauphine se retrouve dans le trio de tête, et en ressources humaines l'université Paris-Assas, à la troisième place, devance l'Essec.

Des offres peu proposées par les écoles

Les [IAE] n'ont pas non plus à rougir de leurs résultats. En lançant, il y a vingt ans, leur formation phare – des masters en management –, ces structures légères intégrées dans les universités, mais dont le fonctionnement s'apparente à celui d'écoles de commerce, ont même été parmi les premières à proposer des programmes diplômants destinés à des salariés issus de formations techniques.

Depuis, leur offre ne cesse de s'enrichir : des masters en marketing, en finance ou en management des systèmes d'information sont proposés par l'IAE de Grenoble. L'IAE de Lyon a pour sa part créé, il y a trois ans, un master en audit et contrôle de gestion, repéré par l'organisme de formation Demos, qui a proposé à l'établissement de « dupliquer » cette formation à Paris dès cette rentrée scolaire. Ce partenariat permet à la structure universitaire de s'appuyer sur le réseau d'entreprises clientes de Demos pour accroître sa visibilité auprès des employeurs, et à l'organisme de formation, d'ajouter dans son catalogue une formation diplômante. Sur le même modèle, la Cegos s'est alliée à Dauphine pour ouvrir un master en management de la formation.

La tendance est bien là : les universités mettent tout en œuvre pour répondre aux besoins des entreprises. Les professionnels assurent désormais entre 50 et 60 % des cours dans la majorité des masters pro universitaires, une part sensiblement

égale à celle des écoles de commerce. Mais contrairement à ces dernières, où les masters spécialisés sont souvent élaborés avec les employeurs, l'idée de lancer une formation spécifique est avant tout laissée à l'initiative des enseignants-chercheurs.

« Quand ils nous font des propositions, nous réalisons une étude de marché, et c'est à ce moment-là que nous contactons les entreprises invitées à participer à la formation. Nous ne visons pas forcément le grand nombre et laissons une large place à l'innovation », détaille Sébastien Duizabo, directeur du service de formation continue de Paris-Dauphine. L'université a ainsi développé des programmes pointus sur des niches telles que son master Management, travail et développement social centré sur la qualité au travail, créé avec l'Anact (Agence nationale d'amélioration des conditions de travail), ou son master en négociations et relations salariales, qui mêle participants venant d'entreprises et syndicalistes. « Ces créneaux très pointus sont peu couverts par les écoles. Contrairement à elles, nous n'avons pas besoin de rentabiliser au maximum nos programmes, car la formation continue fait partie de nos missions définies par la loi », précise Sébastien Duizabo.

Des possibilités d'alternance

À l'instar des grandes écoles, les universités s'aventurent elles aussi sur le terrain des formations en alternance. Un pied dans l'amphi, l'autre dans l'entreprise. Ces allers-retours offrent aux participants la possibilité de mettre immédiatement en pratique leurs connaissances. Jean-Marc Péchard, 46 ans, qui vient de terminer le master MLIT (Management logistique et ingénierie des transports) de Lille I peut en témoigner. Ce titulaire d'un BTS (brevet de technicien supérieur) de mécanique,

Master ou mastère ?

***Les masters universitaires** sont des diplômés à bac + 5 qui nécessitent un bac + 4 pour intégrer la deuxième année de ces cursus qui est la seule à être organisée en formation continue. Une validation de l'expérience professionnelle passée est obligatoire pour les candidats ne remplissant pas ces conditions.

***Les mastères spécialisés (MS)** sont des formations de niveau bac + 6 qui recrutent après un bac + 5 ou un bac + 4 et trois années d'expérience professionnelle.

***A savoir :** les MS sont des programmes labellisés par la Conférence des grandes écoles qui, contrairement aux masters universitaires, ne débouchent pas sur des diplômes nationaux.

directeur logistique d'un équipementier automobile, a été rattrapé par la crise économique. Licencié début 2009, il envisage alors de suivre un master afin de valider son parcours professionnel. « J'avais les compétences me permettant de retrouver un poste, mais pas le diplôme équivalent », souligne celui qui a convaincu Pôle emploi de financer sa reprise d'études. Seul bémol : lors de sa recherche de stage, il se retrouve livré à lui-même. Heureusement, les portes s'ouvrent à La Redoute, qui le recrute en CDD.

Un mois avant la fin de son contrat, il a été embauché en CDI début septembre comme responsable de la logistique chez un fournisseur de Toyota, là aussi grâce à des démarches per-

sonnelles. « Sans avoir suivi ce cursus, je n'aurais jamais eu une telle proposition ».

Atout des universités : des équipes dynamiques

Même si les initiatives demeurent peu nombreuses, certaines universités essaient pourtant de favoriser l'insertion de leurs diplômés. « Nous avons établi une liste de plus de 1000 employeurs dont nous répercutons les offres d'emploi auprès des promotions », souligne Richard Szalkiewicz, responsable du MLIT de Lille I. Malgré la volonté de mettre en place des associations d'anciens ou d'ouvrir les réseaux destinés aux étudiants en formation initiale aux diplômés de la formation continue, comme le propose Paris-Assas aux participants de son *executive master* en GRH (gestion des ressources humaines), l'accompagnement vers l'emploi est considéré comme le talon d'Achille des universités.

Certes, les tarifs ne sont pas les mêmes : 6000 euros en moyenne dans une fac, contre 15000 à 20000 euros pour un MS dans une grande école. Ce prix comprend l'accès à un service carrière, voire à du coaching, précieux en cas de reconversion. Grâce à cette manne, les écoles disposent d'une force de frappe en termes de communication auprès des employeurs, sans parler de leurs réseaux. Les universités ne peuvent pour leur part compter que sur le dynamisme de leurs responsables et sur le bouche-à-oreille. D'où la difficulté, pour les participants et les recruteurs, de trouver les formations qui sortent du lot dans une offre foisonnante de plus de 2500 masters.

« Pour ne pas se tromper, outre les classements publiés par la presse ou par des cabinets indépendants, les candidats doivent bien regarder le profil des participants. Il doit être suffisamment diversifié pour que l'échange en salle de cours soit profitable à



STÉPHANE GRANGIER

tous. Il faut aussi vérifier si des études de cas sont proposées, et noter l'importance accordée aux périodes en entreprise pour s'assurer de la place accordée aux aspects professionnels. Il faut enfin veiller à la reconnaissance de cette formation auprès des employeurs en regardant le devenir des anciens diplômés », recommande Lionel Jean, ancien DRH, consultant en management et en formation du cabinet Noria RH.

Une ouverture internationale réduite

Autre faiblesse des universités : l'ouverture internationale, réduite à la portion congrue en

formation continue. Dans son *executive master* en GRH, Paris-Assas a par exemple choisi de ne pas inclure le séminaire présent dans le programme identique dispensé en formation initiale, arguant du manque de temps des participants. La plupart des facs, à l'instar de Paris-Dauphine, se contentent d'attirer des professeurs étrangers dans leurs formations et dédient des études de cas à des exemples internationaux.

Une ouverture sans commune mesure avec l'offre de l'EM-Lyon, qui propose à ses participants en MS un séjour de dix semaines sur son campus de

« Nous ne visons pas forcément le grand nombre et laissons une large place à l'innovation. »

SÉBASTIEN DUIZABO,
directeur de la formation continue à Paris-Dauphine.

Shanghai afin de réaliser une étude pour une entreprise. Des prestations similaires sont proposées par l'Essec et par l'ESCP-Europe... Facturées le plus souvent en sus du coût de la formation, elles font hausser les épaules des responsables universitaires... mais sont considérées comme un vrai « plus » par

les participants. A juste titre. « Lors de notre séjour à Singapour, nous avons rencontré des gestionnaires de fortune qui nous ont présenté la façon dont ils travaillaient. Cela m'a permis d'ouvrir les yeux sur une autre réalité », raconte Anne-Laure Boccon-Gibod, 31 ans, responsable ingénierie patrimoine à Natixis Assurances, en fin de formation dans le MS dédié à cette problématique de l'ESCP-Europe.

« Cette ouverture internationale est certes appréciée des recruteurs, mais dans le choix d'un candidat, sauf si une expérience à l'étranger est mentionnée, ce critère ne fera pas la différence », relativise Pascale Botella, directrice France cadres dirigeants du cabinet de recrutement Alexandre Tic.

Alors, master ou mastère ? Si les recruteurs ont longtemps eu un avis plus favorable pour les seconds, leur jugement évolue. « Plus que la marque sur un CV, nous sommes attentifs à la façon dont les candidats valorisent leur reprise d'études, souligne Pascale Botella. Il faut expliquer comment celle-ci s'inscrit dans son projet et justifier pourquoi on a choisi la fac ou une école. Et c'est souvent là que le bât blesse : les candidats ne savent pas suffisamment assumer leur choix. »

© LAURENCE ESTIVAL

A l'heure des rapprochements écoles-universités

Une offre de programmes développés en commun par les écoles et les universités commence à sortir de terre.

A l'image du MS Stratégie et management des industries de santé, créé par l'Essec avec Paris V. La première apporte ses compétences en management, la seconde, ses compétences scienti-

fiques. La voie est ouverte. « Les alliances entre écoles et universités nous permettent de répondre au plus près aux besoins des entreprises, et notamment sur notre territoire », mentionne Olivier Cateura, responsable du nouveau MS Management et marketing de l'énergie. Cette formation, dispensée à

Grenoble depuis septembre, est le fruit d'une collaboration entre Grenoble Ecole de management, l'école d'ingénieurs Grenoble INP, l'université Pierre-Mendes-France (sollicitée pour son expertise en économie de l'énergie), un laboratoire du CNRS et des entreprises parties prenantes du pôle de

compétitivité Tenerrdis (Technologies énergies nouvelles énergies renouvelables Rhône-Alpes, Drôme, Isère, Savoie). Ce cursus de quinze mois en alternance s'appuie en outre sur un réseau d'entreprises (Schneider Electric, EDF, ERDF-GRDF, Gaz Electricité de Grenoble...).