



FAQ
Frequent Ask Question
12 questions sur le M2 Ergomot en Alternance
2013/2014



1 Suivre le Master 2 de la spécialité Ergonomie de la Motricité par la voie de l'alternance, qu'est-ce que cela signifie ?

La deuxième année de formation de la spécialité Ergonomie de la Motricité de l'Université d'Orléans est organisée en alternance depuis la rentrée 2011. La formation alterne des temps de formation sur site universitaire et des temps de formation dans l'entreprise selon un calendrier fixé annuellement. Pour le M2 Ergomot, le rythme de l'alternance est de 3 semaines en entreprise et 2 semaines à l'université en moyenne, sur une durée d'environ 1 an (septembre à septembre).

2 Qui peut devenir apprenti(e) et qu'est-ce que l'apprentissage ?

L'apprentissage est une voie de **formation initiale** qui s'adresse à tout(e) étudiant(e) de **moins de 26 ans**, y compris étranger(ère). Il s'agit d'une formation « gratuite », les frais de scolarité sont pris en charge par la structure qui l'accueille en apprentissage, et « rémunérée » : tout(e) apprenti(e) perçoit une rémunération pendant la durée de son contrat qui couvre la durée de ses études. Il ou (elle) est assuré(e) social(e) de sa structure d'accueil et bénéficie de remboursements et des indemnités journalières de la sécurité sociale.

3 Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ? et à qui s'adresse-t-il ?

Le contrat de professionnalisation est une voie de **formation** qui s'adresse à tout(e) étudiant(e) sans limite d'âge. L'étudiant(e) est salarié(e) d'une structure d'accueil pendant la durée de son M2. Alors que les contrats d'apprentissage sont gérés par un Centre de Formation des Apprentis (CFA) et financés par la Région, les contrats de professionnalisation sont gérés par les services de formation continue des universités et financés par les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).

4 Y a-t-il vraiment des entreprises qui recrutent des ergonomes alternant(e)s ?

Oui, les besoins en ergonomie sont importants et accueillir un(e) stagiaire en alternance est une formule très intéressante pour une entreprise. En 2011-2012, 18 étudiant(e)s ont suivi le M2 en apprentissage pour sa première année d'ouverture et plus de 10 offres de contrat n'ont pas été pourvues faute de candidat(e) ; en 2012-2013, il y a eu 3 possibilités de contrat/étudiant.

Comme le Master est situé en Région Centre, il a tissé des relations suivies avec de nombreuses structures et organismes régionaux. Mais les possibilités de recrutement doivent être pensées au niveau hexagonal et même international. Une structure d'accueil peut être éloignée de plusieurs centaines de kilomètres du lieu de formation. Comme les ressources d'alternant(e)s ergonomes au niveau hexagonal restent limitées (seules 2 formations de Master d'Ergonomie sont habilitées), les demandes dépassent l'offre.

5 Avantages et inconvénients de l'éloignement

L'éloignement présente certains inconvénients, perturbe la vie personnelle et demande quelques sacrifices. Difficile, en effet, de poursuivre une pratique sportive compétitive soumise à des entraînements collectifs ou un job à temps partiel à distance. Les déplacements peuvent aussi être longs et fatigants. De plus, il est nécessaire de louer un second logement proche du site de la structure d'accueil.

Des dispositifs d'aide existent cependant : la Région Centre prend en charge un forfait de déplacement et verse une indemnité en cas de double logement pour les apprenti(e)s. Une entreprise peut aussi prendre en charge une partie des frais. Cela se négocie. Certaines mettent à disposition une structure d'hébergement pour un loyer modique. L'alternant(e) peut aussi faire le choix de prospecter dans des zones géographiques où il (elle) a une possibilité d'hébergement assurée (famille, amis). **Mais l'éloignement a aussi ses avantages.** Au-delà des préférences personnelles, avoir fait preuve de mobilité géographique dans le cadre des études est un atout intéressant à valoriser lors de recrutements futurs. Sur un plan stratégique et à moyen terme, il peut s'avérer payant de développer de l'ergonomie dans des zones où elle est peu implantée et développée (pays étrangers, régions de l'hexagone éloignées des principaux sites de formation professionnelle à l'ergonomie).

6 Est-ce que j'ai une garantie d'avoir une structure d'accueil si je m'inscris en M2 Ergomot ?

Certainement pas ! La recherche de structure d'accueil est assurée par chaque étudiant(e) et elle fait partie du processus de formation. Une partie de ce travail est fait dans le cadre d'Unités Enseignement. De plus, ce sont les structures d'accueil qui organisent leur recrutement et sélectionnent « leur » ou « leurs » apprenti(e)s ou contrat de pro. Les enseignant(e)s du Master n'interviennent pas dans les décisions de recrutement. Leur rôle est de favoriser les rencontres entre étudiant(e)s et structures d'accueil. Chaque étudiant(e) est aidé(e) dans ce processus par l'équipe de formation du Master et par des intervenant(e)s : chargé(e)s de mission du CFA, réseau ErgoCentre, intervenant(e)s RH, l'Espace Stage Emploi Entreprise (ESEE) de l'Université d'Orléans.

7 Y a-t-il de la concurrence entre étudiant(e)s sur ces recrutements ?

Oui, parfois, mais comme les étudiant(e)s sont encouragé(e)s à travailler sur plusieurs pistes de recrutement différentes, que les besoins en ergonomie sont importants, et que les critères de sélection des structures varient, cette concurrence doit être relativisée. Cette situation préfigure les situations de recrutement sur « offre » comme ergonomes en CDI ou

CDD en sortie d'études, dans lesquelles les recruteurs vont effectuer un choix entre plusieurs profils. Les étudiant(e)s apprennent ainsi en formation à valoriser leurs atouts dans un contexte concurrentiel. Par ailleurs, l'APEC rappelle que 80 % des recrutements de cadres se fait en l'absence d'offre d'emploi, par réseau ou en réaction à des candidatures spontanées.

8 Sur quels critères les étudiant(e)s choisissent-ils(elles) leur structure d'accueil ?

Certain(e)s étudiant(e)s ont privilégié le calendrier : contracter le plus tôt possible bien avant la fin de leur M1 et le début des vacances d'été ; d'autres, la localisation géographique du stage, la nature des missions proposées, le prestige de l'entreprise, la présence de ressources importantes en ergonomie au sein de l'entreprise, les perspectives de rebond en interne à l'issue de l'année d'alternance (CDD ou CDI), le type d'ergonomie proposé, le domaine d'ergonomie, les conditions matérielles et financières (moyens, montants du salaire, avantages). Entre le M1 et le M2, certain(e)s étudiant(e)s essaient de diversifier leurs stages et missions pour construire un profil polyvalent, alors que d'autres prennent l'option d'une plus grande spécialisation.

9 Quel genre d'entreprises accueillent des alternant(e)s ergonomes ?

C'est extrêmement varié : grands groupes industriels, services de santé au travail, PME, structures hospitalières, entreprises de taille intermédiaire. Dans des secteurs eux aussi très variés : confection textile, agroalimentaire, industrie aéronautique, mécanique de précision, pharmacie, structures de services ou de recherche, médical. Les missions sont, elles aussi, extrêmement variées : ergonomie du handicap, de la prévention, amélioration des conditions de travail, aménagement de postes, validation de prototypes, etc. Ces missions sont discutées avec l'équipe de formation et validées ensuite.

10 Quel est le calendrier pour la recherche de structures d'accueil en alternance ?

Une des difficultés pour un(e) futur(e) alternant(e) est qu'il (elle) doit commencer à prospecter pour une structure alors même qu'il (elle) n'a ni terminé ni validé son M1. Pour un début de formation du M2 en septembre, les pré-recrutements et recrutement des structures débutent 5 mois avant (mai). Le marché est très actif entre mai et mi-juillet, s'interrompt quasiment de mi-juillet à la dernière semaine d'août et connaît un regain d'activité de fin août à début septembre. Si la loi permet de débiter un contrat d'apprentissage jusque 3 mois après le jour du début officiel de la formation, dans les faits, un(e) étudiant(e) qui contracterait après septembre serait fortement pénalisé(e) dans son processus de formation.

11 Quels intérêts et inconvénients à suivre un M2 d'ergonomie en alternance ?

Les intérêts sont nombreux : être rémunéré(e) pendant ses études, avoir conjointement les avantages du statut d'étudiant(e) et celui de salarié(e), bénéficier d'un double accompagnement individualisé (tuteur universitaire et maître d'apprentissage), sortir de formation avec une expérience professionnelle significative. Les taux d'insertion actuels des sortants du Master (avant la mise en place de l'apprentissage) est de 80 % d'insertion spécifique (sur le métier d'ergonome) à 1 an.

Les inconvénients : des emplois du temps chargés (35h/semaine en entreprise et 35h semaine à l'université) ; satisfaire conjointement les exigences universitaires et celles de la structure peut s'avérer complexe et solliciter de l'organisation personnelle. Il est exigé par contrat une présence à l'intégralité des cours qui ont lieu sur le site universitaire.

Les vacances ne sont pas celles du calendrier universitaire classique : le droit aux congés payés légaux et l'attribution de ces congés s'inscrivent dans les procédures en vigueur dans l'entreprise (jours de RTT obligatoires, fermeture du site).

12 Une structure d'accueil d'un(e) alternant(e) s'engage-t-elle à favoriser son recrutement en interne en fin de formation ?

Ni la structure, ni l'étudiant(e) ne sont engagés au-delà de la durée du contrat. Pour certaines structures, le recrutement de « leur » alternant(e) en fin de formation sur un CDD ou un CDI est un objectif ou une possibilité : une expérience d'un an de travail, si elle est positive, est une situation très favorable pour un rebond en termes de recrutement interne. Pour d'autres structures, les possibilités de recrutement sont faibles indépendamment de la qualité du stage. Cette situation est parfois annoncée dès la signature du contrat d'apprentissage.

Renseignements et Contacts

Pour des informations plus précises sur l'apprentissage :
<http://www.cfaiurc.fr/>

Contact CFA Stéphanie COURTOIS

☎ 02 38 49 43 36

Courriel : stephanie.courtois@univ-orleans.fr

Pour des informations plus précises sur les contrats de professionnalisation :
http://www.emploi.gouv.fr/_pdf/fiche_contrat_professionnalisation.pdf
http://www.univ-orleans.fr/sefco/?page=cand_apprentissage

Contact SEFCO Claire Daviau

☎ 02 38 49 43 38

Courriel : claire.daviau@univ-orleans.fr

Pascal Guy : chargé de mission