

L'alternance à l'université, quel effet propre sur l'insertion ?

Nathalie Beaupère, Xavier Collet, Sabina Issehnane

DANS **FORMATION EMPLOI 2017/2 n° 138**, PAGES 79 À 97
ÉDITIONS **CÉREQ**

ISSN 0759-6340

DOI [10.4000/formationemploi.5082](https://doi.org/10.4000/formationemploi.5082)

Date de mise en ligne : 24/07/2017

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2017-2-page-79?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Céreq.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

L'alternance à l'université, quel effet propre sur l'insertion ?

The sandwich courses in University, what effect on occupational integration ?

Das duale System an der Universität und seine Auswirkungen auf die berufliche Eingliederung

La alternancia en la universidad : ¿cuál es su efecto sobre la inserción ?

Nathalie Beaupère, Xavier Collet et Sabina Issehnane



Édition électronique

URL : <http://>

formationemploi.revues.org/5082

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 17 juillet 2017

Pagination : 79-97

ISSN : 0759-6340

Distribution électronique Cairn



CHERCHER, REPÉRER, AVANCER.

Référence électronique

Nathalie Beaupère, Xavier Collet et Sabina Issehnane, « L'alternance à l'université, quel effet propre sur l'insertion ? », *Formation emploi* [En ligne], 138 | Avril-Juin 2017, mis en ligne le 10 juillet 2019, consulté le 20 juillet 2017. URL : <http://formationemploi.revues.org/5082>

L'alternance à l'université, quel effet propre sur l'insertion ?

NATHALIE BEAUPÈRE

Chargée d'études (sociologie) au centre associé au Céreq de Rennes, CREM (Centre de recherche en économie et management), université de Rennes 1

XAVIER COLLET

Statisticien, OSIFE (Observatoire du suivi, de l'insertion professionnelle et de l'évaluation), université de Rennes 1

SABINA ISSEHNANE

Economiste, université Rennes 2, LiRIS (Laboratoire interdisciplinaire de recherche en innovations sociétales), Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)

Résumé

■ L'alternance à l'université, quel effet propre sur l'insertion ?

Alors que l'alternance à l'université poursuit son essor, de nombreux travaux s'attardent sur les particularités de ses formations et de ses publics. À partir d'une étude exploratoire, cet article propose de mettre en regard le devenir de diplômés de master inscrits en formation classique et en alternance afin d'identifier un effet propre de l'alternance sur l'insertion professionnelle. Une enquête *ad hoc*, réalisée dans une université, met en évidence que les écarts observés relèvent des usages de l'alternance qui diffèrent selon les spécialités de diplômés, mais aussi des effets de segmentation du marché du travail liés à la spécialité de formation suivie.

Mots clés : enseignement supérieur, université, formation en alternance, insertion professionnelle, master, enquête d'insertion, socialisation professionnelle, représentation de la formation, professionnalisation de l'enseignement

Abstract

■ The sandwich courses in University, what effect on occupational integration?

While the sandwich course in University continues its development, numerous researches focus on the features of these trainings and its audiences. From an exploratory study, this article proposes to compare the future of master's graduates enrolled in formal studies and sandwich training in order to identify a specific effect of the sandwich course on the occupational integration. An *ad hoc* survey carried out in a university reveals that the differences observed are due to the uses of sandwich courses, which differ according to the

specialties of the diploma but also the effects of labor market segmentation related to the specialty of training followed.

Keywords: higher education, university, sandwich training, transition from school to work, masters, school-to-work transition survey, professional socialisation, perception of training, professionalisation of teaching

Journal of Economic Literature: I 23, J 24, M 53

Traduction : *Auteur-e-s.*

L'augmentation du nombre de formations en alternance dans le supérieur, et plus particulièrement celles en apprentissage, a motivé de nombreux travaux de recherche ces dernières années.

Ils interrogent, notamment, les effets de cette modalité de formation sur l'insertion professionnelle, mais aussi sur l'accès aux diplômes. Autrement dit, l'apprentissage permet-il une « *meilleure* » insertion et une démocratisation de l'accès aux diplômes du supérieur ? (Kergoat, 2010 ; Issehnane, 2011, Kergoat et Lemistre, 2014 ; Cart *et al.*, 2016).

Leurs résultats mettent aussi en évidence que les profils des étudiants apprentis et les critères de sélection à l'entrée des formations sont à prendre en considération pour appréhender ces questionnements (Sarfati, 2014 ; Mignot-Gérard *et al.*, 2015). Cependant, ces travaux ne mettent pas en parallèle la situation d'emploi des diplômés de voie classique et celle des diplômés alternants issus d'une même formation ou d'un même établissement. Or, les modalités d'insertion professionnelle peuvent varier suivant la spécialité du diplôme, mais également en fonction de l'offre locale de formation et des opportunités d'emploi. En effet, la segmentation du marché du travail peut influencer sur l'accès à l'emploi et sur les caractéristiques de l'emploi occupé, mais aussi en amont à l'entrée en alternance, du fait de la spécialité du master suivie. À partir de l'enquête Génération du Céreq, des travaux montrent que les apprentis du supérieur n'ont pas plus de chances d'accéder rapidement à un emploi que ceux ayant emprunté la voie classique, une fois prises en compte leurs caractéristiques particulières (Issehnane, *op. cit.*).

L'étude présentée ici vise à montrer, d'une part, que les modalités de l'alternance recourent des réalités diverses et d'autre part, que cette diversité influence l'usage et les effets de l'alternance sur les conditions d'insertion des diplômés. Centrée sur le niveau master, elle s'attarde sur les conditions d'insertion professionnelle de diplômés issus d'un même diplôme, obtenu pour les uns par la voie classique et pour les autres par l'alternance. Autrement dit, ce sont deux promotions d'un même diplôme qui sont observées.

Les données mobilisées sont issues d'une enquête d'insertion proposée à tous les diplômés de master. L'enquête par questionnaire était complétée par un module de questions spécifiques pour les alternants, également invités, par une question ouverte, à exprimer leur point de vue sur ce qu'apportent, selon eux, les formations en alternance. Nous avons aussi réalisé des entretiens avec des alternants et des responsables de master. Les données recueillies éclairent les spécificités des masters retenus et les motivations des étudiants à accéder à l'alternance. Croiser ces approches a permis d'appréhender, sous différents regards (Gramain et Weber, 2001), la place de l'alternance à l'Université. Quelles sont les spécificités de ces formations et quelles sont les caractéristiques des étudiants qui s'y inscrivent ? Qui sont les candidats à ces formations, qui sont les inscrits et les diplômés ? Les conditions d'insertion des diplômés d'un master en alternance, au-delà de l'accès à l'emploi, sont-elles « meilleures » que celles des diplômés de formation classique ?

Dans un premier temps, sont exposés les discours sur l'alternance et les représentations associées. Ils montrent que la modalité de formation et le profil des étudiants alternants expliquent, pour partie, les conditions d'insertion professionnelle *a priori* plus favorables de ces diplômés. Suite à ces premiers enseignements, les données issues de l'enquête par questionnaire sont présentées en distinguant les profils des diplômés en alternance de ceux des diplômés de la voie classique. Alors que la plupart des travaux récents sont principalement centrés sur l'accès à l'emploi et le salaire, ici ce sont la qualité et les caractéristiques de l'emploi qui sont appréhendées, à travers la question : l'alternance permet-elle d'accéder à des emplois de « meilleure qualité » ? Deux mesures de l'insertion professionnelle sont présentées, l'une à partir de critères quantitatifs (taux d'emploi à durée indéterminée, accès à un poste de cadre, localisation de l'emploi, salaires), l'autre davantage subjective (taux de satisfaction dans l'emploi, adéquation formation et qualification). Enfin, l'effet de l'alternance sur la probabilité d'accéder à un emploi à durée indéterminée, puis à un emploi de cadre, est mesuré grâce à des régressions logistiques qui permettent de tenir compte des effets de structure.

11 L'alternance, un atout pour faciliter l'insertion professionnelle ?

La première étape de cette étude a consisté à appréhender ce que représente l'alternance pour les enseignants responsables de master, mais aussi pour les étudiants. En effet, les discours valorisants tenus sur l'alternance, s'ils sont souvent factuels, sont empreints de représentations, voire performatifs. Ils reflètent le constat posé par Kergoat et Lemistre (*op. cit.*) qui soulignent que, « *la professionnalisation de l'enseignement supérieur [qui] permettrait de favoriser l'insertion professionnelle, la promotion sociale, tout en constituant une seconde chance pour les jeunes en difficulté scolaire* » relève d'une « *croyance partagée* »,

qu'il convient de relativiser. Mettre en regard des discours et des données descriptives sur l'insertion des alternants et des non-alternants invite à « relativiser » l'effet de l'alternance sur l'insertion, ou pour le moins à le contextualiser.

Encadré 1 - Les données mobilisées

L'enquête de terrain

Des entretiens semi-directifs ont été réalisés avec cinq responsables de master (informatique, banque finance, administration des entreprises, ressources humaines, comptabilité contrôle de gestion) d'une part, et avec cinq alternants diplômés, d'autre part, pour compléter les données issues de l'enquête par questionnaire (Marie, master systèmes d'information et contrôle de gestion ; Charlotte, master comptabilité contrôle audit ; Juliette, master comptabilité contrôle audit ; Eric, master banque finance ; Théo, master marketing). Cette enquête a un caractère exploratoire et vise à compléter, par une approche monographique, le dispositif national d'enquête sur lequel nous nous sommes principalement appuyés.

L'enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômés 2013 de master

Les données mobilisées ici sont issues de l'enquête réalisée dans le cadre du dispositif national de collecte de données sur l'insertion professionnelle, qui interroge les diplômés sur leur devenir 30 mois après l'obtention de leur diplôme. La loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), du 10 août 2007, a rendu obligatoire la publication d'indicateurs d'insertion professionnelle des étudiants. En 2009, sous l'impulsion du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les dispositifs d'enquêtes d'insertion professionnelle des diplômés des universités ont été harmonisés. La collecte des données est réalisée au sein des universités dans le cadre d'une charte (*) visant à garantir la production de données de qualité, fiables, et comparables entre les universités.

Dans cet article, nous nous appuyons sur cette enquête réalisée auprès des diplômés de sept masters accessibles en formation classique ou en alternance à l'université de Rennes 1. Un module de questions spécifiques sur l'alternance, dont une question ouverte, a été soumis aux diplômés alternants. Ce module concernait les raisons du choix de l'alternance, les missions et l'encadrement pendant la formation, les apports de l'alternance. Il est disponible sur simple demande auprès des auteurs.

(*) : http://cisad.pleiade.education.fr/univ-insertion-pro/images/insertion/pdf/charte_insertion_2015.pdf

Alors que les enseignants décrivent la singularité de leur master, les ajustements aux besoins et attentes des employeurs comme aux enjeux du secteur d'activités, les étudiants insistent sur les effets positifs de l'alternance sur leur rapport aux études et sur leur insertion professionnelle.

1.1 Alternance et stage long : le point de vue des responsables de master

Pour les enseignants rencontrés, l'alternance est un choix de formation réfléchi et les jeunes n'y viennent pas par défaut. Partagé entre un emploi du temps d'étudiant et un emploi du temps de salarié, leur rythme de travail est particulièrement soutenu et le

profil des étudiants alternants est donc singulier. Ce premier constat mis en exergue dans des travaux récents (Sarfati, *op. cit.* ; Cart et *al.*, 2014 et 2016 ; Lopez et Sulzer, 2016) est un élément à considérer dans l'étude de leurs conditions d'insertion professionnelle.

Outre les profils des candidats, la finalité même de l'alternance diffère selon les spécialités, ce qui invite à relativiser l'effet de cette modalité de formation. Pour certaines formations, le contrat en alternance est un pré-recrutement et il fait office de « période d'essai » ; pour d'autres formations, les alternants ne sont généralement pas recrutés à l'issue de leur formation, notamment quand la mission confiée s'apparente à une mission de stage. Lors des entretiens, l'alternance est souvent comparée au stage et selon les enseignants, le statut des étudiants ne leur confère pas le même rôle : les alternants sont souvent mieux intégrés et mieux rémunérés, les étudiants en stage n'accèderaient pas aux mêmes responsabilités.

Selon les responsables de master, l'accueil d'un étudiant en alternance au sein d'une entreprise relève soit d'un « investissement » de moyen terme, soit de la possibilité de confier – déléguer – des missions dites secondaires, mais surtout ponctuelles. Les attentes des employeurs diffèrent également en fonction du secteur d'activité. Dans la finance et la banque, le *turn-over* des salariés est souligné et l'alternance est une modalité de recrutement de futurs collaborateurs rapidement opérationnels. Ainsi, une responsable d'un master tertiaire explique :

« Pendant 2 ans, ils peuvent tester l'étudiant quelque part, ils le testent, ils voient comment il se comporte, ils le forment, ils le formatent à leur culture d'entreprise, à leurs techniques, donc, c'est vrai que les employeurs ont envie de les garder, après, ils restent ou pas les jeunes, c'est un autre problème, mais les employeurs, oui, sont très demandeurs. [...] Voilà, c'est un vivier pour eux de formation de leurs collaborateurs, ils le voient comme ça. »

L'alternance telle qu'elle est présentée par les responsables de master est un dispositif qualifié de « gagnant-gagnant » qui rassure les employeurs sur la formation et les compétences professionnelles des jeunes diplômés. Elle rassure également les étudiants sur leur insertion professionnelle à court ou moyen terme, notamment par la sélection parfois sévère à l'entrée, perçue comme un signal d'accès réservé. Le responsable d'un master de gestion souligne que l'image de l'apprenti qui était en situation d'échec dans une formation classique est inversée : *« Chez nous, les formations élitistes, c'est les formations en alternance. »* Il explique également que les étudiants *« savent très bien que c'est plus exigeant, qu'ils n'auront pas la vie associative, qu'ils n'auront pas la vie festive, qu'ils sont obligés tout de suite de rentrer dans la vie du travail et certains préfèrent se donner un peu plus de temps. »*

La procédure de sélection des étudiants, souvent identique d'une formation à l'autre, comporte l'examen du dossier scolaire, puis une audition si le dossier est retenu. C'est lors de l'audition que sont appréciées la motivation et la capacité à intégrer la formation, mais surtout l'entreprise. D'ailleurs, lors des entretiens avec les enseignants, la dimen-

sion professionnelle de l'audition a été la plus commentée. Les critères d'appréciation du parcours scolaire semblent aller de soi, les étudiants qui n'ont pas de bons dossiers ne sont pas retenus, même si, selon les enseignants, de « bons étudiants » ne font pas forcément de « bons alternants ». Finalement, l'admission à une formation en alternance s'apparente à un recrutement professionnel, ce que souligne également Sarfati (2015) à partir de ses observations.

Dans le cas des masters étudiés, les auditions des étudiants sont réalisées, soit par les enseignants, soit par un tandem enseignant-professionnel. Dans tous les cas, le fait d'avoir un projet professionnel défini est une condition d'admission. Lors de l'audition, les enseignants vont apprécier les capacités de l'étudiant à se présenter et s'assurer qu'il a une perception réaliste de la formation et des possibilités de carrière ; il ne doit plus être dans « la représentation », et connaître le secteur d'activité, les métiers accessibles.

Les enseignants expliquent que parmi les étudiants, certains ont déjà réalisé une partie de leur cursus en alternance, d'autres souhaitent « être sur le terrain », se donner plus de chances pour trouver un emploi, ou encore pouvoir être un peu plus autonomes financièrement. Parallèlement, les employeurs les perçoivent souvent comme de futurs salariés et leurs critères de sélection dépendent de cette perspective. Les alternants anticipent « l'après diplôme », ce qui influe sans doute sur leurs conditions d'insertion professionnelle, ainsi que sur les effets de spécialité constatés. À l'instar de Sarfati (*op. cit.*), qui évoque la sur-sélectivité des candidats, Kergoat et Lemistre (*op. cit.*) notent que : « *Les qualités recherchées par les responsables de formation entretiennent nombre de caractéristiques communes avec celles évaluées dans le cadre des recrutements opérés par de grandes entreprises.* » (p. 143)

Selon les responsables de master, tous les jeunes ne peuvent trouver leur place dans une formation en alternance, les « qualités » des alternants diffèrent des « qualités du bon étudiant ». Les discours des enseignants et des étudiants rejoignent ceux généralement tenus à l'égard de l'alternance et qui tendent à valoriser cette modalité de formation, souvent perçue comme une première étape d'insertion professionnelle.

Les discours révèlent aussi combien les formations se différencient les unes des autres en dépit de leur dénominateur commun qu'est l'alternance. Ses modalités de mise en œuvre impactent en effet la formation des étudiants et leur entrée sur le marché du travail. Des formations privilégient un rythme hebdomadaire qui contribue à l'appréhension de la saisonnalité des activités, d'autres proposent des périodes d'alternance longue, qui permettent une plus grande mobilité et implication des étudiants.

Ceux-ci se distinguent selon la spécialité qu'ils ont choisie et l'usage qu'ils font de l'alternance. Pour certains, le statut d'alternant était la condition de leur poursuite d'études, pour d'autres, c'est avant tout une façon d'entrer sur le marché du travail.

Les enseignants soulignent également que l'alternance contribue à la socialisation professionnelle des étudiants. Ils apprennent les codes de l'entreprise et au fil de l'année, ils adoptent une posture plus professionnelle. Une responsable de master dresse le constat suivant :

« Ils sont à mi-chemin entre la formation initiale et la formation continue, on le sent d'ailleurs au fur et à mesure des mois qui passent, leur maturité s'affirme, au bout d'un an, ils ont passé le cap. Même les cabinets ne les présentent jamais comme apprentis, ils les présentent comme collaborateurs. Les entreprises qu'ils ont en face, parce qu'ils vont en clientèle, ne savent pas que ce sont des apprentis. »

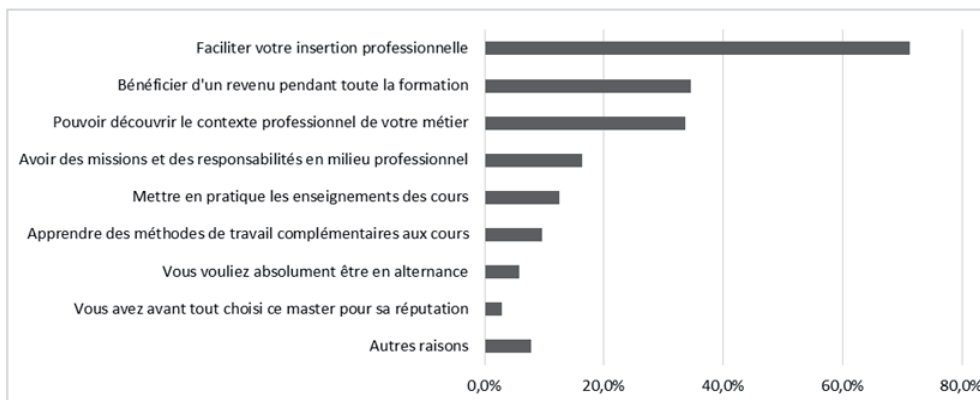
La sélection des alternants lors des inscriptions tient compte de ce contexte de pré-recrutement. Une enseignante déclare :

« On a l'impression, quand ils recrutent un alternant, qu'ils recrutent un collaborateur, ils n'envisagent pas à la fin de ... enfin, à ce stade de master, ils n'envisagent pas, même si ça peut arriver, de ne pas le recruter. Oui, ils font des recrutements RH réels. »

1.2 Insertion et socialisation professionnelles, les motivations des étudiants alternants

Les enseignements issus des entretiens avec les responsables de master font écho aux motivations des étudiants interrogés. Dans l'enquête, ils déclarent en effet s'être inscrits en alternance pour « faciliter leur insertion professionnelle » (1), pour « bénéficier d'un revenu pendant la formation » (2), pour « pouvoir découvrir le contexte professionnel de votre métier » (3). Ces motivations sont confortées par leurs réponses à la question « Au final, que vous a apporté votre master en alternance ? », puisque 78 % des répondants déclarent « une insertion professionnelle rapide », 77 % « une expérience significative dans mon métier » et 62 % « la connaissance du contexte professionnel de mon métier » (**figures 1 et 2**). Interrogés 30 mois après l'obtention de leur diplôme, ces anciens alternants soulignent donc l'apport de cette modalité de formation pour leur accès à l'emploi, alors que la modalité « une plus grande autonomie financière » arrive en quatrième position, avec 45 % des réponses citées.

Figure 1. Principales raisons du choix de suivre le master en alternance (deux réponses possibles)

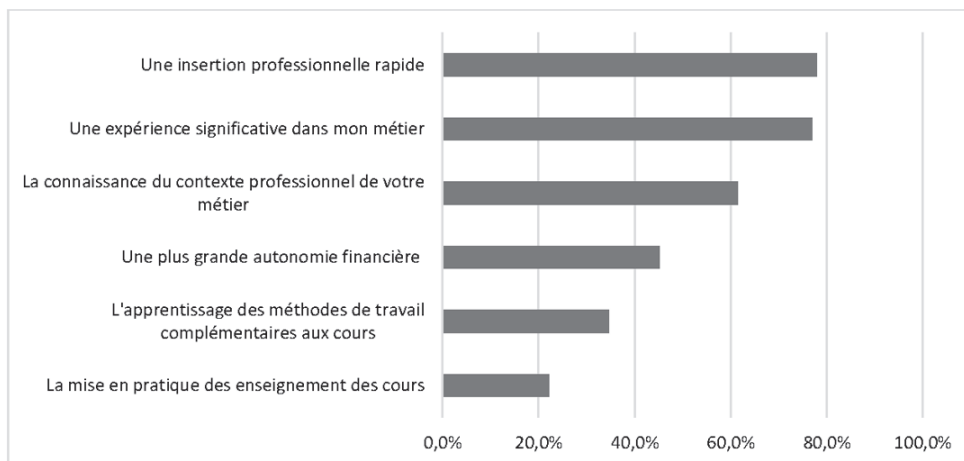


Champ : Ensemble des répondants ayant suivi le master en alternance (n = 104).

Lecture : 71,2 % déclarent avoir choisi de suivre le master en alternance pour faciliter leur insertion professionnelle.

Source : Enquête sur le devenir d'un master obtenu à l'université de Rennes 1 – OSIPE.

Figure 2. « Au final, que vous a apporté votre master en alternance ? » (plusieurs réponses possibles)



Champ : Ensemble des répondants ayant suivi le master en alternance (n = 104).

Lecture : 77,9 % déclarent que le master en alternance a contribué à leur insertion professionnelle rapide.

Source : Enquête sur le devenir d'un master obtenu à l'université de Rennes 1 – OSIPE.

À la question ouverte sur les apports de l'alternance, ils répondent aussi majoritairement que l'alternance leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle significative, « reconnue », « valorisable » sur le marché du travail. Parmi les soixante-treize réponses écrites des répondants, deux registres de réponses se distinguent, ceux qui ont trait à la formation et à la plus-value de l'alternance, qui favorise la « mise en application de la théorie » et ceux qui ont trait à l'insertion professionnelle. Ces deux registres révèlent la dimension de socialisation professionnelle de leur mission en entreprise. Dans leurs propos écrits, les répondants évoquent la légitimité et l'autonomie acquises, la meilleure connaissance de l'entreprise et le fait d'y être intégré. Les entretiens réalisés avec les étudiants confortent ces résultats, comme l'illustre l'extrait d'entretien qui suit.

Encadré 2 - L'alternance a posteriori, ce qu'en dit une diplômée

« C'était vraiment pour moi une vraie belle expérience, moi ça m'a permis d'économiser beaucoup de temps de recherche d'emploi, de mise en situation professionnelle, de mise à niveau on va dire. Ce que ça m'a apporté, oui, c'est d'être plus autonome, beaucoup plus rapidement, d'avoir beaucoup plus d'assurance. C'est plutôt là-dessus je dirais, j'ai eu l'impression d'avoir une formation vraiment de bon niveau grâce à ça et puis ça m'a apporté aussi de la motivation tout simplement, parce que j'étais un peu démotivée de faire trop d'études et puis là, ça m'a vraiment motivée à finir ce master. [...] sur mon CV, je marque cette année d'alternance comme une année d'expérience en plus, donc en tant que consultante, ça joue beaucoup pour passer de consultant junior à senior. Pour moi, c'est quand même une année d'expérience supplémentaire par rapport aux autres et dans laquelle je me suis sentie directement bien intégrée et de plus en plus professionnelle. » (Extrait d'entretien Marie, consultante décisionnelle à Paris - diplômée master Système information et contrôle de gestion).

Plus de neuf alternants sur dix estiment avoir été suffisamment encadrés durant leur alternance et déclarent majoritairement avoir eu des missions qui correspondaient à leur niveau de master ; 78 % estiment que leurs missions étaient en adéquation avec leur niveau de formation alors que 9 % estiment que leurs missions étaient au-dessus et 14 % au-dessous de leur niveau de formation. Lors des entretiens, les cinq étudiants soulignent que leurs missions ont évolué et qu'au fil de l'année des responsabilités plus grandes leur ont été confiées. Ils ont progressé dans leur emploi tout en poursuivant leur formation.

Finalement, enseignants et étudiants s'accordent sur le fait que l'alternance favorise(ra)it une connaissance plus fine de l'entreprise ainsi que des projets et missions souvent mieux définis. Mais au-delà de ces discours relativement consensuels, les conditions d'insertion des alternants et des non-alternants au niveau bac + 5 sont-elles distinctes ? Autrement dit, est-ce que les résultats des enquêtes confirment les discours en faveur de l'alternance, à niveau et spécialité de diplôme équivalents ? Les données issues de l'enquête auprès des diplômés présentées dans la partie suivante apportent des éléments de réponse à ces questions.

21 L'insertion professionnelle des alternants et non alternants diplômés d'un même master

Cette deuxième partie présente la méthodologie d'enquête (1) et la population enquêtée (2). Une approche descriptive des résultats est privilégiée et met l'accent sur les caractéristiques des répondants.

2.1 Les caractéristiques des diplômés de master

Nous mobilisons ici les données de l'enquête réalisée auprès des diplômés de 2013 (voir **encadré 1**). Ne sont retenus ici que les diplômés de nationalité française (ou étrangers ayant obtenu le baccalauréat en France) inscrits en formation initiale. Sont sortis du champ les étudiants en formation continue et les diplômés de nationalité étrangère. Cette enquête a concerné 1 567 diplômés de master, dont 1 248 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 80 %.

Parmi les 28 mentions de master proposées par l'université de Rennes 1, sept proposent à la fois des parcours en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et des parcours « classiques ». Au final, la population de l'étude est composée de 464 diplômés, dont 123 alternants en majorité apprentis, 367 ont répondu¹ à l'enquête, soit un taux de réponse de 79,1 % (**tableau 1**). À la lecture du **tableau 2**, on constate des différences en termes d'origine sociale selon la mention du master effectuée, même si ces différences paraissent non significatives.

Tableau 1. Population répondante selon la mention de master (en %)

Mention de master	Classique		Alternance		Total	
	Dip.	Rep.	Dip.	Rep.	Dip.	Rep.
Administration des entreprises	82	62	8	8	90	70
Banque-Finance	30	24	15	12	45	36
Electronique et télécommunications	11	8	4 (4)	2	15	10
Finance, comptabilité et contrôle de gestion	82	60	53 (13)	47	135	107
Informatique	62	54	10	9	72	63
Management et ressources humaines	19	17	18	15	37	32
Marketing	55	38	15	11	70	49
Total :	341	263	123	104	464	367

Champ : Ensemble des diplômés de master 2013 (n = 464).

Note : Entre parenthèses, on trouve le nombre de contrat de professionnalisation parmi les alternants ; à défaut, tous les alternants sont en contrat d'apprentissage.

Lecture : Parmi les 464 diplômés entrant dans le champ d'enquête, 367 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponses de 79,1 %.

Source : Enquête sur le devenir d'un master obtenu à l'université de Rennes 1 – OSIPE.

1. La population répondante est comparable à celle de la population mère.

Tableau 2. PCS (profession et catégorie sociale) des parents selon la mention de master

Mention de Master	Classe pop.	Classe moy.	Classe sup.	Test
Administration des entreprises	17	19	64	ns
Banque-Finance	25	28	47	
Electronique et télécommunications	10	30	60	
Finance, comptabilité et contrôle de gestion	33	25	42	
Informatique	21	13	66	
Management et ressources humaines	16	26	58	
Marketing	25	25	50	

Champ : Ensemble des diplômés de master 2013 (n = 464).

Lectione : Parmi les diplômés de master administration des entreprises, 64 % ont une origine sociale très favorisée (classes supérieures).

Source : Enquête sur le devenir d'un master obtenu à l'université de Rennes 1 – OSIPE.

Le **tableau 3** présente les caractéristiques individuelles des étudiants ayant obtenu leur master en alternance comparativement à ceux de la voie classique. Certaines variables comme le genre, le type de baccalauréat et l'origine géographique distinguent les alternants. Ce sont plus souvent des femmes (59 % contre 45 %), qui ont plus souvent obtenu un baccalauréat technologique (19 % contre 7 %). Ces alternants sont aussi plus nombreux à être originaires de Bretagne ou des régions limitrophes (86 % contre 73 %).

Tableau 3. Les caractéristiques de la population selon le type de formation

Variable	Modalités	Alternance	Classique	Test
Genre	Femmes	59%	45%	**
Baccalauréat	Général	81%	92%	***
	Technologique	19%	7%	
	Autre	-	1%	
Age au baccalauréat	En avance	7%	8%	ns
	A l'heure	78%	73%	
	En retard	15%	19%	
Originaire de Bretagne ou régions limitrophes	Oui	86%	73%	**
PCS (profession et catégorie sociale) max des parents)	Classe pop	25%	23%	ns ns ns
	Classe moy	22%	22%	
	Classe sup	53%	55%	

Niveau de significativité : * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001 (test χ^2).

Champ : Ensemble des diplômés de master 2013 (n = 464).

Lectione : 81 % des étudiants ayant obtenu leur master en alternance étaient titulaires d'un baccalauréat général.

Source : Enquête sur le devenir d'un master obtenu à l'université de Rennes 1 – OSIPE.

L'analyse descriptive montre logiquement que les étudiants ayant obtenu leur master en alternance poursuivent nettement moins souvent des études que ceux de la voie classique (2 % contre 11 %) (cf. **tableau 4**). Cette voie de formation étant d'abord destinée à l'insertion professionnelle.

2.2 Les anciens alternants diplômés s'insèrent plus vite, mais sur un statut moins favorable

Nonobstant la difficile mesure de l'insertion professionnelle (Cordazzo, 2013), les conditions d'insertion professionnelle sont décrites à travers une mesure dite « objective » (type de contrat de travail, statut professionnel, salaire, etc.) et une mesure dite « subjective » (adéquation formation/emploi et satisfaction de l'emploi selon différents critères).

2.2.1 Une mesure dite « objective » de l'insertion professionnelle

Plus de neuf diplômés sur dix n'ont pas poursuivi d'études après le master. Parmi eux, 96 % sont en emploi et 4 % sont sans emploi. Le taux d'emploi s'élève à 98 % pour l'alternance contre 96 % pour la voie classique. Le temps moyen de recherche du premier emploi² est de 1,3 mois. Le processus d'insertion semble un peu plus rapide pour les étudiants issus de l'alternance comparativement à ceux passés par la voie classique (respectivement 0,6 mois contre 1,6 mois). Si les alternants ne sont pas forcément recrutés dans l'entreprise formatrice, comme le montrent également Cart et Léné (2014), ils sont néanmoins nombreux à voir leur contrat en alternance se transformer en une embauche. Ainsi, 54 % des alternants ont vu leur contrat (d'apprentissage ou de professionnalisation) évoluer vers une embauche, contre 46 % des stages des diplômés issus de la voie classique (cette différence n'étant pas statistiquement significative sur l'échantillon).

L'enquête montre également des différences en termes de caractéristiques d'emploi. Les diplômés de master issus de la voie classique sont davantage recrutés sur un statut de cadre (73 % contre 55 % pour les alternants).

2. Interrogés sur leur temps de recherche d'emploi.

Tableau 4. Les caractéristiques de l'emploi selon le type de formation

Indicateurs	Alternance	Classique	Test
Taux de poursuites d'études	2%	11%	**
Transformation du stage ou contrat d'alternance en embauche	54%	46%	ns
Taux d'emploi à durée indéterminée	93%	87%	ns
Taux d'emploi cadre	55%	74%	**
Taux d'emploi en Bretagne	57,5%	42,5%	*
Taux d'emploi en Ile-de-France	12%	27,5%	**
Salaire net moyen mensuel (hors prime et 13ème mois)*	1 909 €	1 902 €	ns
Salaire net médian mensuel (hors prime et 13ème mois)	1 828 €	1 900 €	ns
Satisfaction de l'emploi selon les responsabilités confiées	92%	90%	ns
Satisfaction de l'emploi selon la position occupée dans la hiérarchie	89,5%	85,5%	ns
Satisfaction de la localisation de l'emploi	86,5%	83,5%	ns
Satisfaction de l'emploi selon la rémunération	72,5%	69%	ns
Satisfaction de l'emploi selon les perspectives de carrières	83,5%	73%	*
Adéquation à l'emploi selon le niveau et la spécialité du master	84,5%	70%	*

* Travaillant à temps plein et en France.

Niveau de significativité : * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$ (test χ^2).

Champ pour l'indicateur taux de poursuites d'études : Ensemble des répondants ($n = 367$).

Champ : Ensemble des répondants en emploi et n'ayant pas poursuivi des études ($n = 321$).

Lecture : 93 % des diplômés en emploi issus de l'alternance ont un emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire, profession libérale).

Source : Enquête sur le devenir d'un master obtenu à l'université de Rennes 1 – OSIPE.

Pour la localisation de leur emploi, les diplômés de la voie classique semblent plus mobiles, près de six sur dix exercent leur emploi en dehors de la Bretagne, contre un peu plus de quatre alternants sur dix. Mais cette mobilité géographique est à relativiser selon la région d'origine des diplômés : sur l'ensemble des diplômés, 63 % des Bretons restent travailler dans la région contre seulement 28 % des diplômés non originaires de Bretagne, qui sont d'ailleurs plus nombreux dans la filière classique (cf. **tableau 3**). La mobilité s'effectue principalement au profit de la région parisienne pour les diplômés de la voie classique (27 % contre 12 % pour les alternants). Assez logiquement, les diplômés de la voie classique (plus souvent cadres, plus souvent en Ile-de-France) bénéficient d'un salaire net mensuel médian un peu plus élevé que les alternants (1 900 € contre 1 828 €). Cet écart – faible au demeurant – peut s'expliquer par les conditions d'insertion des diplômés.

2.2.2 Une mesure dite « subjective » de l'insertion professionnelle

Concernant les conditions de travail, les écarts entre les taux de satisfaction des alternants et des non-alternants sont peu significatifs. Toutefois, sur leurs « perspectives de carrière », les alternants semblent plus optimistes que les non-alternants (respectivement 84 % d'entre eux en sont satisfaits contre 73 %).

Des hypothèses peuvent être proposées pour expliquer ces écarts : leur connaissance de l'entreprise, de ses métiers et de ses usages en matière d'évolution professionnelle, ou le fait d'avoir intégré le marché du travail avec plus d'expériences et d'assurance (selon leurs dires) qui les inciteraient à être plus confiants. La dynamique des secteurs d'activité est également à prendre en considération dans la compréhension de cet écart, d'autant que ces résultats sensibles à la conjoncture étaient inverses lors de la précédente enquête.

Afin de mesurer l'adéquation formation-emploi, Cordazzo (2013) propose un indicateur qui combine à la fois l'adéquation entre, d'une part, le secteur disciplinaire de la formation et, d'autre part, l'emploi, et le niveau de qualification et l'emploi. Dans notre enquête, les alternants déclarent plus souvent exercer une activité professionnelle en adéquation avec la formation reçue en master (84 % contre 70 %)³. Ces résultats s'expliquent sans doute par leur connaissance plus précise des postes qu'ils peuvent occuper en début de carrière. Les enseignants rencontrés soulignent d'ailleurs que lors du processus de sélection, les employeurs peuvent présenter aux étudiants les débuts de carrière et les évolutions possibles.

Ces résultats descriptifs montrent des différences entre l'insertion des alternants et celle des diplômés par voie classique, mais sont-elles essentiellement liées à l'effet de l'alternance ou peuvent-elles s'expliquer par d'autres facteurs ? Pour tenter de répondre à ces interrogations, nous avons considéré deux caractéristiques de l'emploi, dont l'une a un effet plus favorable pour les alternants – l'accès à un emploi à durée indéterminée – et l'autre un effet moins favorable – l'accès à un statut de cadre. Cette question fait l'objet de la partie suivante.

3 | Mesurer l'effet de l'alternance sur les caractéristiques de l'emploi *a posteriori*

Tandis que la littérature sur l'alternance s'est davantage centrée sur l'accès à l'emploi et le salaire, nous nous intéressons ici davantage à la qualité de l'emploi (la nature du contrat de travail et la qualification). Nous cherchons à mettre en évidence si, en tenant compte des effets de structure, les résultats de la partie 2 en termes de qualité d'emploi se maintiennent. Autrement dit, les alternants accèderaient-ils davantage à un emploi stable, tandis qu'ils accèderaient moins à un niveau cadre pour leur premier emploi à la sortie du master ?

3. L'écart de 20 points avec le statut cadre (expliqué plus haut) correspond plutôt au fait que les diplômés de formation classique ont des propositions de postes plus diversifiées que les alternants et qu'ils ont une plus grande mobilité (Paris notamment) ; par exemple, dans les métiers de la banque, les alternants commencent avec la gestion de petits portefeuilles pour monter en grade progressivement, les diplômés de formation classique peuvent se voir confier plus vite la gestion de portefeuilles importants.

Encadré 2 - L'alternance *a posteriori*, ce qu'en dit une diplômée

« C'était vraiment pour moi une vraie belle expérience, moi ça m'a permis d'économiser beaucoup de temps de recherche d'emploi, de mise en situation professionnelle, de mise à niveau on va dire. Ce que ça m'a apporté, oui, c'est d'être plus autonome, beaucoup plus rapidement, d'avoir beaucoup plus d'assurance. C'est plutôt là-dessus je dirais, j'ai eu l'impression d'avoir une formation vraiment de bon niveau grâce à ça et puis ça m'a apporté aussi de la motivation tout simplement, parce que j'étais un peu démotivée de faire trop d'études et puis là, ça m'a vraiment motivée à finir ce master. [...] sur mon CV, je marque cette année d'alternance comme une année d'expérience en plus, donc en tant que consultante, ça joue beaucoup pour passer de consultant junior à senior. Pour moi, c'est quand même une année d'expérience supplémentaire par rapport aux autres et dans laquelle je me suis sentie directement bien intégrée et de plus en plus professionnelle. » (Extrait d'entretien Marie, consultante décisionnelle à Paris - diplômée master Système information et contrôle de gestion).

Dans un premier temps, les estimations de la probabilité d'accéder à un emploi à durée indéterminée (M1a et b) montrent qu'avoir réalisé son master en alternance augmente les chances d'accéder à un emploi à durée indéterminée 30 mois après être sorti de formation. Le modèle 1b souligne des effets significatifs de certaines spécialités de formation – notamment « Banque-finance » et « Finance, comptabilité et contrôle de gestion » – sur l'accès à un emploi à durée indéterminée. La prise en compte de la spécialité du diplôme diminue ainsi l'effet de l'alternance sur les chances d'accéder à un emploi à durée indéterminée.

Dans un second temps, nous avons voulu estimer la probabilité d'accéder à un emploi de cadre pour les étudiants des masters concernés (M2a et b). Nous montrons qu'il existe un effet négatif significatif de l'alternance sur l'accès à un emploi de cadre *a posteriori*, lorsque l'ensemble des variables de contrôle sont prises en compte. Néanmoins, lorsque les spécialités de formation sont prises en compte, l'effet une nouvelle fois se réduit. Ce modèle souligne que l'accès à un emploi de cadre peut être également lié à la spécialité de formation. Les sortants d'un master en informatique ont ainsi plus de chances d'accéder à ce type de qualification. Les résultats confirment également que les femmes ont moins de chances d'accéder à ce type d'emploi, ainsi que les jeunes issus de classe sociales moins favorisées.

Tableau 5. Les caractéristiques de l'emploi selon le type de formation

	Emploi à durée indéterminée M1a	Emploi à durée indéterminée M1b	Emploi de Cadre M2a	Emploi de Cadre M2b
Constante	1,439***	0,996***	2,496***	2,229***
Alternance (réf. classique)	1,084***	0,963**	-0,936***	-0,692**
Spécialités (réf. administration des entreprises)				
Banque-Finance		1,249*		-0,832
Electronique et télécommunications		-0,195		0,775
Finance, compatibilité et contrôle de gestion		1,731***		-0,256
Informatique		0,817		2,852***
Management des RH		-0,301		-0,955*
Marketing		0,958*		-0,528
Type de bac (réf. bac S)				
Bac technologique	1,301*	1,346*	0,011	0,126
Bac ES/L	-0,457	-0,610	-0,703**	-0,191
Retard au Bac (réf. à l'heure ou en avance)	-0,303	-0,341	0,010	-0,071
Sexe (réf. homme)				
Femme	0,296	0,503	-1,012***	-0,679**
PCS max des parents (réf. classe supérieure)				
Classe populaire	0,014	-0,411	-0,825**	-0,801**
Classe moyenne	-0,257	-0,115	-0,892***	-0,716**
Mère au chômage	-0,035	-0,064	0,138	-0,081
Père au chômage	0,203	0,022	0,597	0,492
Région Bretagne (ref. autres)	-0,165	-0,387	-0,402	-0,573**

Sigles : RH : ressources humaines. Bac S : bac scientifique ; ES : Economique et social ; L : Littéraire.

Champ : Ensemble des répondants en emploi au 1er décembre 2015.

Niveau de significativité : * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

Note : la PCS (profession et catégorie sociale) max des parents renvoie à la PCS du parent qui a la situation la plus favorisée.

Lecture : Être diplômé d'un master en alternance a un effet négatif sur la probabilité d'occuper un emploi de cadre lorsque l'on contrôle des caractéristiques individuelles, dont la spécialité du master.

Source : Enquête sur le devenir d'un master obtenu à l'université de Rennes 1 – OSIPE.

Les résultats de l'enquête d'insertion rendent compte des bonnes conditions d'insertion de l'ensemble des diplômés concernés par l'étude. Finalement, pour ces diplômés, l'alternance vient renforcer un effet de spécialité qui prend appui sur les réseaux des enseignants et leurs relations avec les professionnels, ainsi que sur la dynamique des secteurs d'activité où l'alternance répond à des enjeux identifiés (former et recruter des jeunes rapidement opérationnels).

Les spécialités concernées par l'alternance se distinguent par leur réseau professionnel, tissé de longue date, et par l'image dont bénéficie le diplôme. Ces spécialités de diplômés signalent un degré de professionnalisation élevé (Giret et Moullet, 2008), selon les enseignants. Ces résultats montrent que face à un discours quasi-unanime, tant à l'extérieur de l'institution scolaire qu'à l'intérieur, partagé par ses acteurs eux-mêmes (étudiants alternants et responsables de master en alternance), sur la plus-value de l'alternance en termes d'insertion professionnelle, il est important de questionner ces représentations en montrant que d'autres facteurs interviennent, comme la spécialité de la formation suivie ou la mobilité vers un bassin d'emploi où se concentrent davantage d'emplois qualifiés.

Conclusion : Des réalités et des usages contrastés de l'alternance

Les limites de la comparaison entre diplômés de formation « classique » et de formation en alternance sont souvent soulignées. Lopez et Sulzer (*op. cit.*) rappellent que : « *les comparaisons entre les populations d'apprentis et de scolaires sont à interpréter avec précaution. En effet, sur de nombreux critères, ces deux populations diffèrent nettement. Ainsi, une partie des écarts observés renvoie à des différences dans les spécialités fines (aux débouchés différents), dans les caractéristiques sociales (origines socioculturelles variées) ou dans les inscriptions territoriales (quartiers plus ou moins défavorisés, tissus économiques plus ou moins favorables). Ces différences sont générées par des processus d'orientation ou de sélection à l'entrée des voies de formation* » (p. 4).

Cet article tente de s'appuyer sur un matériau diversifié – entretiens semi-directifs, questionnaires auprès des alternants, et étude quantitative auprès de l'ensemble des diplômés de master – afin de confronter les représentations des acteurs avec la « réalité » de l'insertion professionnelle des diplômés de master en alternance.

Alternants et responsables de master mettent en avant la plus-value d'une formation menée dans le cadre d'un contrat en alternance, les responsables de master insistant sur la singularité des formations qu'ils encadrent. Pour chacun, l'investissement des étudiants, en termes de charge de travail notamment, se traduira par une insertion professionnelle facilitée.

Si les études précédentes sur le sujet ont montré qu'il était important de prendre en compte la spécificité du public passé par l'alternance, nous mettons en évidence ici qu'en termes de qualité de l'emploi, les effets sont loin d'être homogènes. Si le passage par l'alternance

semble améliorer les chances d'accéder à un emploi à durée indéterminée, cela semble au contraire diminuer la probabilité d'accéder à un emploi de cadre.

Cependant, d'autres variables doivent être prises en compte afin d'expliquer les écarts observés entre les conditions d'insertion des alternants et des diplômés classiques. C'est notamment le cas des effets de spécialité de master. Ainsi, est-ce l'alternance qui influe sur leur début de vie active ou les effets de segmentation du marché du travail liés à la spécialité de formation suivie ?

Ces constats questionnent la représentation « idéalisée » de l'alternance partagée par les étudiants et les enseignants, en termes d'insertion professionnelle, comparée à la voie classique. Cette étude permet de comparer le devenir d'anciens étudiants issus d'un même niveau de formation, d'un même établissement et de mêmes spécialités de master. Elle offre un meilleur outil de comparaison entre alternants et ceux qui effectuent un stage classique. Cependant, cette étude ne concerne qu'un faible nombre d'inscrits et constitue une recherche exploratoire qu'il s'agit de prolonger.

Cet article met en évidence que l'alternance est loin d'être une pratique homogène selon les spécialités de formation. Dans les masters de gestion ou les métiers de la banque, elle est une modalité de formation éprouvée, mais elle peut être plus récente dans d'autres formations. Ainsi, quand certains étudiants peuvent se distinguer sur le marché du travail par l'obtention d'un master en alternance, pour d'autres, cette modalité d'accès au diplôme est moins distinctive. La visibilité et « la valeur » du diplôme sur le marché du travail sont fonction de toutes ces données de contexte, de l'histoire de la création du diplôme à l'implication des professionnels. Si la modalité de formation n'est qu'un élément de contexte parmi d'autres pesant sur les conditions d'études et d'insertion, les caractéristiques individuelles des alternants sont aussi des critères importants dans le processus d'entrée dans la vie active.

Ainsi, bien que l'alternance constitue une première expérience significative d'emploi, cette étude conforte le fait que toutes les situations d'alternance sont différentes, ce qui affecte l'usage qu'en font les étudiants et les employeurs.

■ Bibliographie

Cart B. & Léné A. (2014), « La mobilité professionnelle des apprentis et ses effets salariaux : les enseignements de l'enquête Génération 2004 », *Economie et Statistique*, 471, pp. 5-28.

Cart B., Léné A. & Jacob N. (2016), « Devenir apprenti dans l'enseignement supérieur : stratégies d'insertion, diversité des parcours et des formes de transition », in *Les transitions professionnelles tout au long de la vie*, Céreq Echanges n° 1, décembre.

- Cordazzo P. (2013), *Parcours étudiants : de la formation à l'insertion professionnelle*. Habilitation à diriger les recherches, université Montesquieu-Bordeaux IV.
- Giret J.-F. & Mouillet S. (2008), « Une analyse de la professionnalisation des formations de l'enseignement supérieur à partir de l'insertion de leurs diplômés », Céreq, *Net.doc*, n° 35.
- Gramain A. & Weber F. (2001), « Décrire et modéliser l'économie domestique : manifeste pour une coopération empirique entre ethnographie et micro-économétrie », *Genèses*, 44, pp. 127-144.
- Issehnane S. (2011), « Le développement de l'apprentissage dans le supérieur : une évaluation empirique à partir de l'enquête *Génération 2001* », DARES, *Travail et Emploi*, 125, janvier-mars.
- Kergoat P. (2010), « Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur », Céreq, *Net. Doc*, n° 75.
- Kergoat P., Lemistre P. (2014), « Professionnalisation de l'enseignement supérieur et sélection des publics : les faux-semblants de la démocratisation », *Economie et Sociétés*, Série « Socio-Economie du Travail », AN n° 36, 9/2014, pp. 1405-1438.
- Lopez A. & Sulzer E. (2016), « Insertion des apprentis : un avantage à interroger », Céreq-*Bref* n° 346.
- Mignot-Gérard, Perrin-Joly C., Sarfati F. & Vezinat N. (2015), « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur ou l'art d'une relation à trois », CEE, *Connaissance de l'emploi*, 119, mars.
- Sarfati F. (2014), « L'alternance au risque de la sur-sélectivité », in *Revue française de socio-économie*, 2014/2, n° 14, pp. 71-92.
- Sarfati F. (2015), « Faut-il être compétent pour pouvoir développer ses compétences ? L'exemple de la sélection à l'entrée en Master 2 », *Formation Emploi*, 130, pp. 31-48.

SOCIOLOGIES PRATIQUES

NUMÉRO 34 ■ MAI 2017

Dossier « Le numérique (dés)organise-t-il le travail? »

Extraits du sommaire :

In memoriam Mohamed MADOUÏ

AVANT-PROPOS

Numérique et travail : quelles influences ?

Anca BOBOC

ENTRETIENS

Entretien avec Marc-Éric BOBILLIER-CHAUMON

Réalisé par Anca BOBOC

Entretien avec Olivier MÉRIAUX

Réalisé par Anca BOBOC

RÉPONSES SOCIOLOGIQUES

Du partage de connaissances au travail collaboratif : portées et limites des outils numériques

Marie BENEDETTO-MEYER et Nicolas KLEIN

« À chacun son métier », les agriculteurs face à l'offre numérique

Caroline MAZAUD

Déploiement de dispositifs numériques au sein de nouvelles formes d'organisation : de l'émergence à la stabilisation

Grégory JEMINE

Les habits neufs de la communication de marque sur le web social. Le travail d'intermédiation des community managers

Thomas JAMMET

Le numérique au cœur des soins de santé : des médecins généralistes 2.0 ?

Cynthia SLOMIAN

L'application Grisorsec, un dispositif numérique au cœur des enjeux de la gestion des crises en milieu métropolitain

Laurence CRÉTON-CAZANAVE

Corporate coworking : « hacker » le travail ?

Blandine BRÉCHIGNAC

Effets paradoxaux des pratiques numériques sur les transformations du travail dans un pôle de CHU

Nathanaël WALLENHORST

L'immobilier à l'épreuve du numérique : du bureau attribué au bureau de demain

Maria IANEVA et Cécile ADAM

VARIA

Esthétique et politique de la résistance au travail dans Les Temps modernes

Stéphane DEBENEDETTI, Isabelle HUAULT et Véronique PERRET

Coordination scientifique :

Anca BOBOC – Orange Labs / SENSE

Coordination éditoriale :

Laurence OULD FERHAT – ADEME –

Laboratoire Printemps – UVSQ

François GRANIER – LISE / CNAM



<http://www.pressesdesciencespo.fr/fr/livre/?GCOI=27246100771130>

Les numéros de Sociologies Pratiques sont disponibles en format électronique sur le portail Cairn : <http://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques.htm>

ISBN 9782724635232

TARIFS

Le numéro : 25 € + frais de port 4,38 € = 29,38 €

L'abonnement 1 an (2 numéros) :

Institutions 52 € ; Particuliers 46 €

Règlement aux Presses de Sciences Po,

117 bd, Saint-Germain, 75006 Paris