

Les clés de l'entrée en master

Oui, les meilleurs masters universitaires marquent des points sur des métiers en tension, des domaines très pointus, ou encore grâce à des partenariats habiles. Le revers de cette médaille, c'est la compétition féroce à l'entrée de ces programmes qui souvent ne rassemblent qu'une vingtaine ou trentaine d'étudiants. Pour avoir sa chance, il convient de multiplier les candidatures et ne se faire pas décourager par les stars : Paris-Dauphine, Assas, l'UPMC, Orsay ou Paris 1 Panthéon Sorbonne n'ont pas le monopole des très bons cursus. Flairez d'une bonne dose de données nationales, il faut les pister sur les sites de chaque université. Certains offrent deux sessions de recrutement dans l'année, comme le très prisé master 2 affaires internationales et négociation interculturelle de Paris 10 Ouest Nanterre-La Défense, en juin

et septembre. Pierre Arnaud, son directeur académique, reçoit une centaine de demandes pour seulement 24 places : « Nous acceptons des étudiants de filières très variées, langues, biologie, psycho. » Ceci malgré l'obligation pour eux de rédiger un mémoire d'une dizaine de pages sur un thème en rapport avec le master, afin, explique-t-il, d'éviter « les candidats tournoyeurs ». Ils sont ensuite départagés via un entretien auquel participe un responsable d'entreprise : « Nous regardons tout, les résultats académiques, mais aussi le contenu et le niveau des stages, les voyages à l'étranger, et surtout leur intérêt pour notre formation. » Même démarche pour Pierre Desmet, à la tête du master marketing de Paris-Dauphine, qui reçoit 300 demandes pour 34 places. Et malgré, là aussi, l'obligation de rédiger un mémoire et l'exigence d'un bon score à un examen de langue



Les étudiants qui n'ont pas trouvé le temps durant leur parcours d'accumuler assez d'expérience en entreprise ont intérêt à effectuer une année de césure avant de postuler en M2.

Pierre Arnaud, directeur master 2 des affaires internationales et négociation interculturelle, à Paris 10 Ouest Nanterre-La Défense

type TOEIC ou TOEFL : « Il faut que nous ressentions une vraie motivation pour notre master, les métiers auxquels il mène et pas seulement

pour la "marque" Dauphine. » Pour cela, il glisse un conseil de bon sens, trop souvent négligé : étudier en détail le contenu du programme. ■

►►► des jeunes diplômés par établissement, les universités, elles, jouent le jeu. L'an passé, Paris-Dauphine confiait à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) le soin de suivre le devenir de ses diplômés sur le marché du travail, et Toulouse 1-Capitole s'appareille à s'engager dans la même voie avec un comité d'évaluation extérieur.

Ecart réduit avec les écoles

Les masters les plus performants appliquent par le menu les bonnes recettes des écoles, s'adaptent aux attentes du monde professionnel, constituent des réseaux, font travailler leurs étudiants par projet, montent des cursus en alternance, ou enseignent en anglais. Et ça fonctionne. « Nos diplômés sont embauchés à des postes et à des salaires d'ingénieurs », assure Amos Sakout, responsable du master ingénierie du bâtiment de La Rochelle. Et les succès attirent de jeunes universitaires devenus pour ainsi dire monnaie courante, comme celle de Marc Manes, diplômé en 2000 d'un master économie et so-

Trente mois après l'obtention d'un master, 9 diplômés sur 10 se sont insérés, et presque tous en emploi stable.

ciété à l'amière-Lyon 2, le voici chargé du développement à l'international pour Twitter à San Francisco, seul Français de l'entreprise ! Aloïs Phommavane, 23 ans à peine, est, lui, trésorier au siège du Groupe RTL à Luxembourg après un master en trésorerie de Rennes 1. Alice Klein, 25 ans, diplômée du master droit social d'Assas, a été recrutée à 40 000 euros annuels comme avocate junior par un cabinet parisien. Certes, tous les masters ne se valent pas, loin s'en faut, et les grandes écoles conservent une indiscutable longueur d'avance en termes de salaires et de profil de postes. « Mais l'écart de rémunération se réduit, constate ainsi Beth Terrel, directrice du cabinet Hudson. Aujourd'hui, les universitaires pourraient se voir proposer des salaires inférieurs de 20% à ceux de leurs homologues des grandes écoles, aujourd'hui, c'est plutôt 10%. » Les entreprises se sont aperçues qu'elles trouvaient des profils intéressants venant de la fac. Y compris les plus prestigieuses d'entre elles, comme l'explique Sylvie Bernard-Curio, DRH adjointe

et advisory, et associée à KPMG : « Les masters universitaires représentent 30% de nos jeunes recrutés chaque année. »

Accompagnement et réseaux

Nos universités ont su s'adapter. Lieu par excellence de la recherche, elles mettent au point des programmes en phase avec les dernières tendances. Tout en développant l'accompagnement des diplômés vers l'emploi ou la construction de réseaux. Avec des innovations, comme la carte privilège de l'université de Cergy-Pontoise, offrant des réductions et des avantages à ses anciens diplômés. « On organise aussi des événements, des cérémonies de remise de diplômes », explique Kin-Loung Nguyen, chargée du réseau des anciens. Et puis, comme aime à le rappeler Laurence Batsch, le président de Paris-Dauphine, les universités proposent un modèle différent : « basé non pas sur la répétition du savoir, mais sur l'innovation, qui correspond aux attentes de l'économie contemporaine et la stimule. » **Véronique Studier**

