

RAPPORT DU CERCLE VINCI

A

MONSIEUR FRANCOIS GOULARD

**Ministre délégué à l'Enseignement Supérieur et à la
Recherche**

**Comment faciliter l'entrée sur le marché du travail des
jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur ?**

Paris, le 9 juin 2006

Pistes d'amélioration pour l'employabilité des jeunes

INTRODUCTION : Contexte - Problématique

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de la crise du Contrat Première Embauche, notamment la façon dont les étudiants et les lycéens perçoivent le marché du travail. Cette crise a montré que les étudiants ont pour principale source de connaissance du marché du travail les petits boulots et les stages qu'ils multiplient et le développement des moyens d'information. En revanche, ils n'ont très souvent qu'une idée approximative de ce qu'est l'entreprise et de ce que sont les métiers porteurs et les filières qu'il faut emprunter pour les intégrer.

Trop de jeunes continuent à s'entasser dans des filières qui ont peu de chances de les conduire à un emploi.

« Beaucoup sont désespérés, inquiets, parfois démotivés. Ils ne parviennent pas à se projeter, à choisir une filière ou un métier. Ils n'ont que de vagues idées du type 'je veux travailler dans la pub', sans avoir la moindre idée de ce que l'on y fait vraiment » observe Valérie Deflandre, Conseillère au Centre d'Information et de Documentation de la Jeunesse.

« Nombre d'étudiants se contentent d'aller à l'université simplement parce qu'ils ont obtenu le bac, sans réfléchir à leur avenir » confirme Jean-Robert Pitte, Président de l'université Paris-IV Sorbonne.

L'Observatoire national de la vie étudiante a mené une enquête en 2003 qui a montré que 90% des étudiants en filières courtes professionnalisantes de type IUT, se disaient confiants quant à leur avenir professionnel, contre 80% en fac de droit ou d'économie, 77% en fac de sciences mais seulement 59% en fac de lettres et sciences humaines.

En 2000, l'Europe a fait le choix d'augmenter le nombre de diplômés du supérieur. Un nouveau rapport publié le 13 mars et intitulé *« Pourquoi l'éducation est la clé de la réussite de l'Europe »* enfonce le clou : plus les individus sont diplômés, mieux ils gagnent leur vie et plus le pays est productif.

Marie Duru-Bellat, enseignant chercheur à l'université de Bourgogne, a récemment démontré dans *« L'inflation scolaire, les désillusions de la méritocratie »*, que l'augmentation du nombre de diplômés avait surtout produit de la frustration : *« cela fait trente ans que l'OCDE dit la même chose, mais il y a beaucoup de choses discutables dans ce rapport. Certes, quand le niveau de qualification de l'ensemble d'une classe d'âge augmente, l'individu n'a pas le choix : il doit décrocher son parchemin, sauf à voir ses chances d'insertion diminuer. Mais est-ce le bon choix pour le pays ? En réalité, il n'y a pas de lien mécanique entre la richesse produite et le niveau global de qualification. Et faire un enseignement supérieur de masse et de qualité suppose d'énormes investissements. Sont-ils toujours pertinents ? En France, il y a seulement vingt ans, 15% d'une classe d'âge allait à l'université. Aujourd'hui, ils sont 40%. Cette massification s'est faite sans qu'on adapte les formations et sans réfléchir aux débouchés des diplômés ni aux compétences dont on dote vraiment les jeunes. Alors, bien sûr, la valeur relative des diplômes existe bien : il vaut mieux un bac + 3 qu'un simple bac. Mais le problème, c'est leur valeur intrinsèque. Ils ne suffisent pas à s'insérer sur le marché du travail. »*

SOMMAIRE

I – SITUATION ACTUELLE

1/ D’aujourd’hui à demain	p 4
- Métiers et secteurs de demain	p 6
- Les Services à la personne	p 8
 2/ Le travail aujourd’hui : les différents contrats existants	p 9
 3/ Les études.....	p 10
- L’enjeu de l’orientation.....	p 10
- Les diplômes et filières	p 12
- Qu’est ce que le LMD ?	p 12
- Les Filières professionnalisées dans l’enseignement supérieur	p 16
- Les classes préparatoires	p 20
- Les formations complémentaires (Master, MBA...)	p 20
- Les filières saturées.....	p 21
- L’apprentissage	p 24
- Statistiques sur les universités	p 26
- Statistiques sur l’emploi après les études	p 29
- Constat 2005 et prévisions 2006	p 32

II –EXPERIENCES DES MEMBRES DU CERCLE VINCI

1/ Synthèses des expériences.....	p 33
 2/ Expériences détaillées de 10 entreprises du Cercle Vinci.....	p 34
- AREVA	p 34
- SFR	p 35
- SOCIETE GENERALE	p 36
- UIC	p 37
- MANPOWER.....	p 38
- ALCATEL.....	p 39
- RENAULT	p 40
- ELIOR.....	p 41
- GUINTOLI.....	p 42
- AXALTO	p 42
- BOUYGUES CONSTRUCTION	p 43

III – PROPOSITIONS DES MEMBRES DU CERCLE VINCI

- Introduction	p 44
- Développer la « professionnalisation » des cursus universitaires	p 45
- Renforcer les liens entre les universités et les entreprises	p 46
- Contribuer à l’orientation professionnelle des jeunes.....	p 46
- Renforcer l’intégration dans l’entreprise au moyen de stages et jobs d’été	p 47
- Développer la connaissance par les enseignants de la réalité de l’entreprise	p 48
- Redonner sens à la Formation Continue tout au long de la vie et à la VAE.....	p 48
- Remerciements.....	p 49

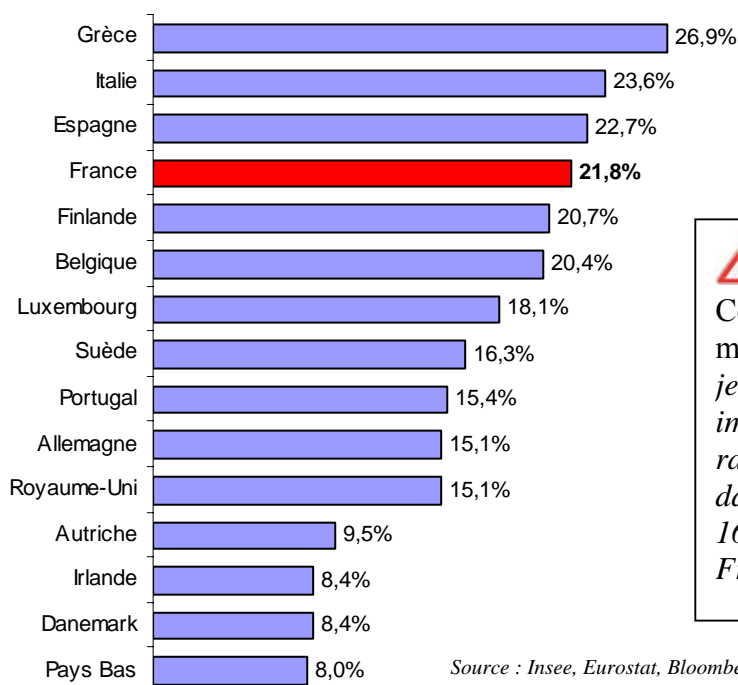
I – LA SITUATION ACTUELLE

1/ D'AUJOURD'HUI A DEMAIN

Le malaise qui mine la jeune génération n'est pas nouveau. Avec un taux de chômage de 22% fin 2005, les 15-24 ans qui cherchent un travail (ils ne représentent qu'un tiers de cette tranche d'âge, les autres étant encore scolarisés) sont en France bien mal lotis.

Pour eux, le chômage est deux fois plus fort que celui de la moyenne des français (9,6% en janvier 2006), et plus élevé que celui de la plupart de leurs camarades européens.

Taux de chômage des moins de 25 ans en Europe



Source : Insee, Eurostat, Bloomberg



Michel Godet, professeur au Conservatoire national des arts et métiers souligne : « *Le chômage des jeunes interpelle mais ce chiffre impressionne moins quand il est ramené à la proportion de jeunes actifs dans l'ensemble de la classe d'âge de 16 à 25 ans (moins de 1 sur 3 en France aujourd'hui).* »

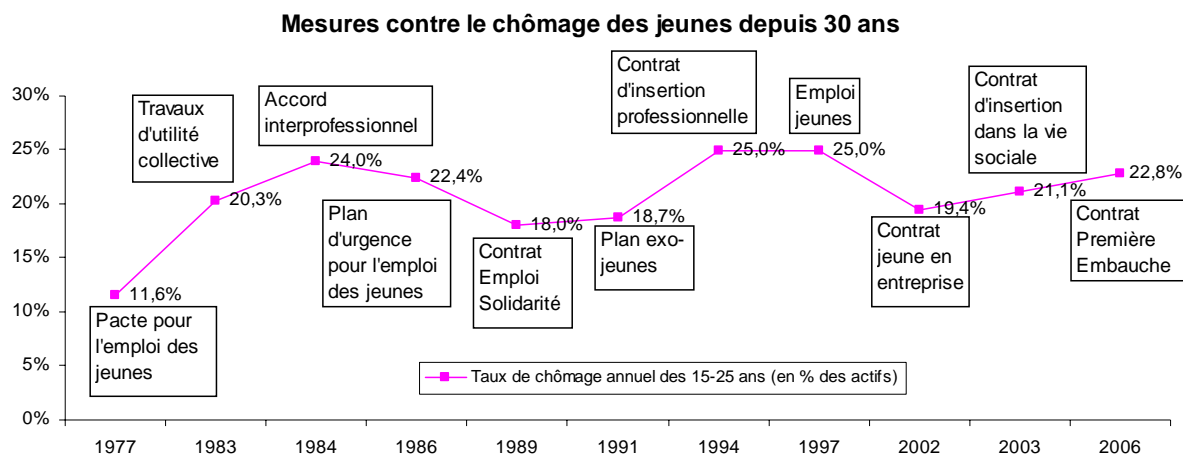
Les chiffres s'aggravent encore dès que l'on se penche sur les jeunes des « quartiers sensibles », trop souvent sortis du système scolaire avant l'obtention d'un quelconque diplôme.

En France, l'embauche des jeunes fait peur. En cause, des **charges sociales trop lourdes** qui enchérissent le coût du travail des débutants, un **code du travail rigide** qui fait des Français, à travers les prud'hommes, les champions du monde des litiges liés au licenciement et **des formations mal adaptées** au marché du travail.

Cela touche donc les jeunes peu qualifiés mais aussi les détenteurs de diplômes pour lesquels la valeur de leur « passeport » est de plus en plus remise en question. Du coup, entre 18 et 20 ans, 70% des jeunes sont en contrat précaire alors que ce n'est le cas que pour 30 à 40% de leurs alter ego danois, néerlandais, italiens ou portugais.

Les initiatives de mesures contre le chômage des jeunes n'ont pas manqué (cf graphique ci-dessous) et aujourd'hui, une douzaine de dispositifs se télescopent pour inciter à embaucher les populations les plus précaires (jeunes, mais aussi Rmistes, personnes non qualifiées, chômeurs de longue durée...).

Au total, près de 1 million de personnes bénéficient d'un contrat aidé, dont la grande majorité est imaginée pour les jeunes.

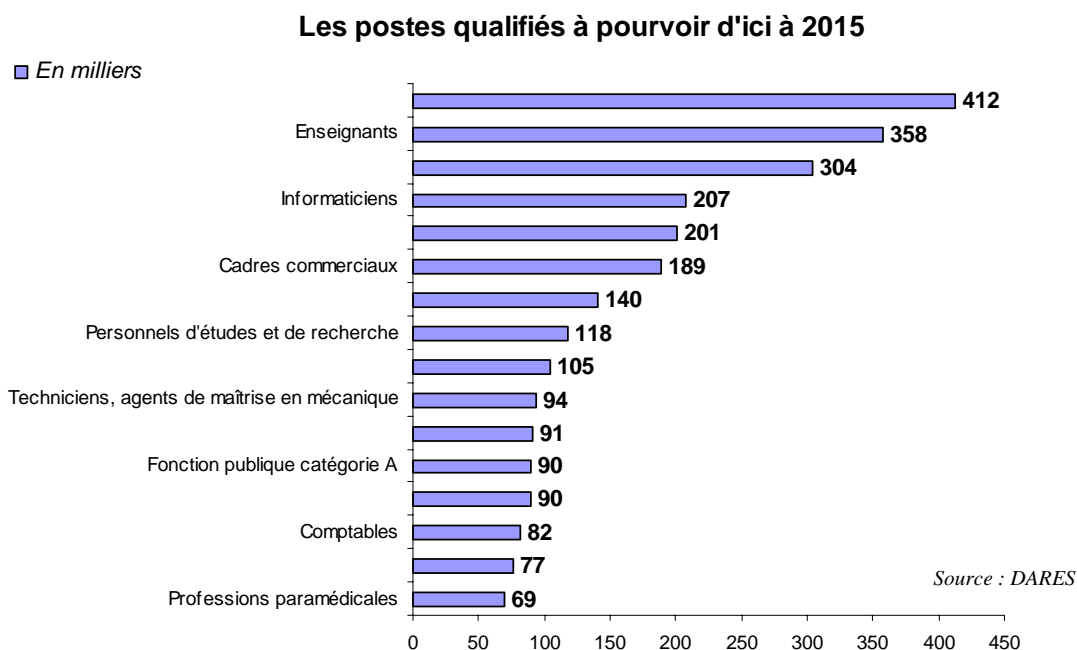


METIERS ET SECTEURS DE DEMAIN

Plusieurs études récentes permettent de mieux cerner l'évolution du marché de l'emploi à l'horizon d'une dizaine d'années et donc d'anticiper les besoins.

Selon un rapport du Commissariat Général du Plan et de la Direction de la recherche du ministère de l'emploi (Dares) intitulé « Horizon 2015 », le nombre d'emplois va dépasser celui des jeunes sortant du système éducatif. Les départs en retraite vont atteindre le rythme de 600 000 par an et engendrer plus des trois quarts des recrutements.

Selon ce rapport, on devrait assister à une polarisation accrue du marché de l'emploi : toujours plus d'embauches de cadres, d'enseignants et d'informaticiens mais aussi un nombre accru de postes peu qualifiés.



« L'augmentation du nombre de postes à pourvoir ne se traduira pas forcément par une baisse du chômage » souligne Sophie Boissard, Commissaire du Plan.

« On se dirige vers une pénurie de jeunes professionnels bien formés et un trop-plein de diplômés généralistes » estime Michel Godet, Responsable de la chaire de prospective du CNAM.

Si le décalage actuel entre les formations et les emplois disponibles persistait, la France connaîtrait à la fois un chômage élevé et de graves pénuries de main d'œuvre. Certains secteurs comme les télécoms et la pharmacie peinent à assurer leur relève.

Autre point souligné par cette étude : la course au diplôme risque d'être moins payante dans les années à venir. La bonne stratégie ne consiste donc plus forcément à viser une formation à bac+5 voire bac+8 mais peut être un diplôme à bac+2 ou +3 apportant une compétence reconnue sur le marché du travail.

⇒ **Débouchés assurés pour les profils commerciaux**

Les profils commerciaux demeurent très recherchés par les DRH mais la fonction requiert des compétences de plus en plus étendues. Les secteurs qui recrutent le plus de commerciaux actuellement figurent parmi les plus dynamiques à savoir les banques, les SSII et tout le domaine de la high-tech. Selon les chiffres de l'APEC, les recrutements de cadres commerciaux devraient atteindre en 2006 le niveau record de l'année 2001 soit 44 500 postes (+16% par rapport à 2005).

⇒ **L'informatique : 1er recruteur de débutants en 2006**

Avec près de 150 000 créations nettes de postes d'ici à 2015, le secteur va rester durablement en tête des embauches avec une préférence pour les bac +4-5.

« *Le DUT est une excellente formation qui ouvre la voie à plusieurs métiers : développeur de logiciels, administrateur réseau, technicien en maintenance applicative... Des passerelles sont possibles avec les écoles d'ingénieurs ou l'université pour effectuer une licence ou un master pro. Des passerelles sont possibles avec les écoles d'ingénieurs ou l'université pour effectuer une licence ou un master pro.* » indique Chantal Barbier, déléguée à la taxe d'apprentissage au Syntec.

⇒ **Les spécialistes du chiffre très demandés.**

De l'audit à l'actuariat ou à l'expertise comptable, les entreprises affichent un besoin croissant de « spécialistes du chiffre ». Si les cabinets recrutent à haut niveau (bac+5 ou +6), la diversité est de règle : écoles de commerce en majorité mais aussi titulaires d'un 3^{ème} cycle universitaire en gestion ou ingénieurs. « *Les profils d'ingénieurs représentent 15% de nos recrutements de jeunes diplômés.* » indique Véronique Ménard, DRH d'Ernst & Young en France.

⇒ **La santé ne connaît pas le chômage.**

Tous les signaux sont au vert pour les professionnels de santé, néanmoins la pénurie guette pour les médecins et les professions paramédicales.

Côté médecins, leur nombre n'a jamais été aussi élevé avec 99 000 généralistes et 104 000 spécialistes au 1^{er} janvier 2004 mais ce n'est pas assez. En 2005, 1 000 postes ouverts au concours en médecine générale n'ont pas été pourvus. Certaines spécialités sont menacées par le vieillissement de leurs effectifs : la chirurgie, l'anesthésie - réanimation et la pédiatrie.

Le ministère de la Santé a d'ailleurs décidé d'augmenter le numerus clausus à 7 000 places au moins (contre 6 200 en 2005) jusqu'en 2010.

Quant aux professions paramédicales, elles offrent des débouchés sûrs : infirmiers, sages-femmes, kinésithérapeutes, ergothérapeutes. L'AP-HP (Assistance Publique – Hôpitaux de Paris) recrute ainsi 5 000 personnes, hors médecins, en 2006, dont 1 400 infirmiers. Pour ces derniers, 600 postes sont vacants.

« *Nous avons connu une pénurie il y a 2 ans, sous l'effet conjugué de l'instauration des 35 heures et de la réduction du nombre de postes offerts au concours d'entrée des écoles d'infirmières* », souligne Philippe Touzy, de l'AP-HP.

⇒ **La Banque veut des jeunes diplômés.**

Le secteur bancaire figure depuis plusieurs années parmi les principaux recruteurs de débutants. D'après la Fédération Bancaire Française, le taux d'embauche tournait autour de 10% en 2004 et en 2005, contre 5% tous métiers confondus. Un chiffre qui devrait se maintenir dans les 5 prochaines années.

⇒ **La Fonction Publique.**

La garantie de l'emploi en fait rêver beaucoup mais le secteur public n'est pas forcément un havre de paix. Selon un sondage Ipsos réalisé en février 2006, 75% des 15-25 ans travailleraient dans la fonction publique si l'opportunité se présentait et 28% iraient illico.

La Fonction Publique n'est pourtant pas facile à intégrer. Seul 1 candidat sur 10 est reçu en moyenne dans les concours administratifs.

La précarité existe de plus sur de nombreux postes : selon le Cereq, sur les jeunes sortis du système scolaire en 1998, seuls 35% de ceux qui sont passés par le secteur public sont titulaires au bout de 3 ans, 20% ont un contrat aidé, 18% un CDD.

LES SERVICES A LA PERSONNE

Les Services à la personne sont au cœur du Plan de Cohésion Sociale lancé en février. L'objectif est de passer d'un secteur précaire et peu valorisé à un gisement d'emplois stables (70 000 par an), qualifiés et difficiles à délocaliser. Le pari du gouvernement est de doubler la progression des créations d'emploi dans ce secteur en organisant et en diversifiant l'offre de services et en permettant aux particuliers de se les offrir à un coût acceptable.

Un secteur en pleine explosion avec 1 300 000 salariés soit, selon un rapport du Commissariat au Plan en 2005, 350 000 équivalents temps plein. Les Services à la personne représentent le secteur de l'économie le plus créateur d'emplois depuis une quinzaine d'années avec une croissance de 5,5% par an. Pour l'instant, pas de problème de recrutement quand on passe par une association mais les départs en retraite et la démographie vont créer des tensions sur le marché dans les années à venir. Le ministère délégué aux Personnes âgées a lancé une campagne en direction des jeunes pour promouvoir ces métiers. Outre l'aide aux personnes dites « fragilisées » (âgées, handicapées), le plan Borloo mise sur le développement de services de confort visant une clientèle plus large. Ainsi, à côté des associations « historiques » liées à l'économie sociale comme l'Aide à Domicile en Milieu Rural (ADMR) ou l'Union Nationale de l'Aide (Una), s'ouvrent des agences proposant une multitude de services : jardinage, coiffure... Constatant aussi le nombre croissant de femmes au travail, l'augmentation des foyers monoparentaux, l'urbanisation qui rend plus difficiles les solidarités familiales, les professionnels du secteur croient surtout à la croissance de l'aide aux familles : gardes d'enfants après l'école, entretien de la maison, coups de main occasionnels sans oublier les cours particuliers. L'assistance informatique devrait exploser également, étant donné les difficultés d'accès aux conseils téléphoniques (hot lines).

⇒ Selon les calculs du gouvernement, deux heures de service par semaine et par foyer créerait un million d'emplois.

Une offre plus visible et organisée avec le regroupement de l'offre à travers des associations ou des entreprises privées qui salarient les professionnels de l'aide à domicile et les mettent à disposition de leurs clients. En s'adressant à une structure personnalisée, le particulier a davantage de chances de trouver la personne adéquate pour le nombre d'heures qui lui convient. Sous l'impulsion de l'Agence nationale des services à la personne, les acteurs, associatifs, mutualistes ou privés (banques ou sociétés d'assurance) se sont associés par affinités pour créer une dizaine de « plates-formes » téléphoniques ou enseignes de services à la personne. L'intérêt pour le particulier : un seul numéro de téléphone pour tout type de demande, un diagnostic des besoins, la mise en relation avec un prestataire local et enfin la garantie d'une intervention professionnelle. Ainsi, pas de souci de recrutement, de droit du travail, de fiches de paie, ni de remplacement en cas d'absence.

Créer de vrais emplois, stables et qualifiés : en encourageant le mode prestataire, et donc le salariat à travers associations ou entreprises, le plan de cohésion sociale permettrait à ceux qui s'engagent dans ces métiers de travailler en fonction de leurs disponibilités et de leurs besoins. La structure organisera leurs horaires, proposant par exemple, du ménage le matin chez une personne âgée et chez une mère de famille en fin d'après-midi. Certaines associations rémunèrent le temps de transport entre deux domiciles. Leurs salariés sont annualisés selon leur temps de travail et peuvent ainsi compter sur des revenus stables, un emploi pérenne et moins de temps partiel subi. De plus, associations et entreprises organisent la formation de leurs salariés, leur proposent des évolutions professionnelles grâce à la valorisation des acquis de l'expérience, ainsi qu'un accompagnement psychologique face à des métiers exigeants humainement. Dans les structures associatives, les salariés sont parfois représentés au conseil d'administration et prennent des responsabilités.

2/ LE TRAVAIL AUJOURD'HUI : LES DIFFERENTS CONTRATS EXISTANTS

Il existe en France une trentaine de contrats de travail différents.

En France, l'emploi à vie n'est plus la référence dans une large partie de notre économie. Certes, il représente encore les trois quart des emplois, mais 70% des emplois créés le sont sous une autre forme : CDD, travail à temps partiel...

Pourquoi existe-t-il autant de contrats de travail ?

CDD, CDI, CNE, CPE... les spécialistes commencent à s'y perdre également.

Pour résumer :

CDI	C'est un contrat sans limitation de durée, qui peut être rompu par le salarié ou l'employeur.
CONTRATS TEMPORAIRES	CDD, contrat de travail temporaire, contrat à temps partiel, contrat export, contrat intermittent, contrat de vendanges... + de nombreuses sortes de CDD.
CONTRATS AIDES NON MARCHANDS	CA, CAE, CES, CEC, emploi-jeunes. Ces emplois qui bénéficient d'une aide de l'Etat, sont destinés aux associations et au secteur public (collectivités, Education Nationale...)
CONTRATS AIDES MARCHANDS	CIE, CJE, RMA, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Ces contrats, qui bénéficient d'une aide de l'Etat, sont destinés chacun à des publics spécifiques (jeunes, allocataires de minima sociaux...)
NOUVEAUX CONTRATS VILLEPIN	CNE. Il s'agit de contrats à durée indéterminée avec une période d'essai de deux ans, le CNE pour les entreprises de moins de 20 salariés, le CPE était prévu pour les jeunes de moins de 26 ans.

3/ LES ETUDES

L'ENJEU DE L'ORIENTATION

L'orientation après le bac est un véritable défi pour les jeunes. A l'heure de choisir leur voie, les jeunes connaissent mal le marché de l'emploi et optent trop souvent pour des filières qui offrent peu de débouchés. Les lacunes du système d'orientation apparaissent de plus en plus criantes.

« *Notre système d'orientation est le premier responsable du chômage des jeunes* » indique Dominique de Calan, délégué général adjoint de l'Union des industries et métiers de la métallurgie.

Premier point à signaler : les 5 000 « copsys » (conseillers d'orientation psychologues) des lycées et collèges. Dans un rapport publié en septembre dernier, la députée UMP Irène Tharin critique leur « manque de professionnalisme ». Elle propose de remettre à plat leur recrutement et leur formation, avant tout fondée sur la psychologie, et qui ignore les réalités du monde économique.

Deuxième point : la coupure entre l'entreprise et l'école (ou l'université). Néanmoins, des progrès ont été accomplis en la matière.

« *Depuis une quinzaine d'années, les universités se sont adaptées aux réalités socioéconomiques. Beaucoup de nos formations préparent réellement à un emploi.* » souligne Yannick Vallée, premier vice-président de la Conférence des présidents d'université.

« Il y a du mieux, mais la partie est loin d'être gagnée. La méfiance de certains enseignants envers l'entreprise perdure. » estime Daniel Croquette, délégué général de l'Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel.

Enfin, **un autre facteur** pèse de tout son poids : les préjugés à l'égard de nombre de formations et de métiers ont la vie très dure. Alors qu'il offre un taux d'insertion inégalé, l'apprentissage est ainsi affublé depuis des décennies d'une image de filière au rabais. Il est de même pour les métiers manuels réputés pénibles, mal payés, peu attractifs. Les sciences et les mathématiques : trop difficile. Le BTP : salissant, rude. Les métiers de services : pas assez qualifiés...

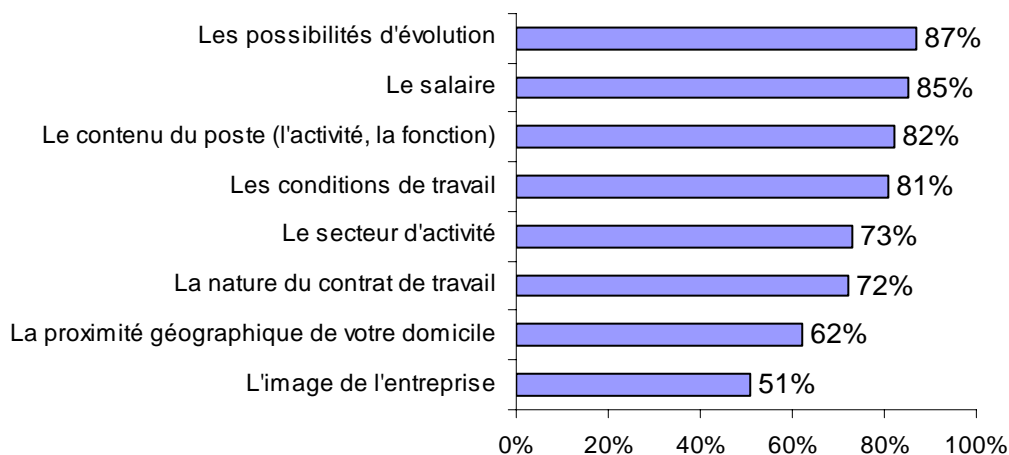
Cependant une prise de conscience semble s'opérer. Le nombre de Salons consacrés à l'orientation permettent de mesurer l'engouement et l'affluence qui y règnent. Un véritable marché privé de l'orientation est en train de prospérer, avec éditeurs, organisateurs de Salons, gestionnaires de sites web, consultants et coachs, recruteurs...

Du côté des pouvoirs publics, on s'intéresse aussi au sujet. Dominique de Villepin a annoncé la création d'un « service public d'orientation » dans le secondaire et le supérieur.

La CCI de Paris a, quant à elle, formulé une série de propositions, plaidé pour une « mobilisation générale » et annoncé la création d'un « baromètre de l'orientation ».

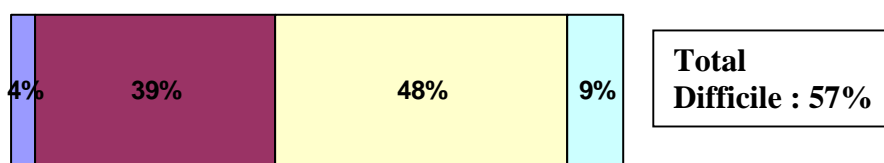
Les jeunes et l'emploi : sondage réalisé par l'OFEM de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris auprès de 600 jeunes scolarisés.

Les critères de choix d'un poste

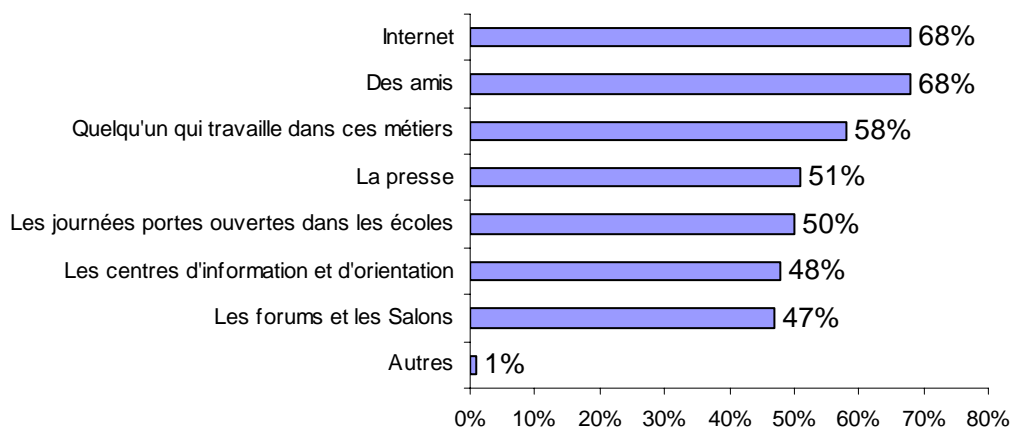


Pessimisme quant à la facilité de trouver un emploi

■ Très facile ■ Assez facile ■ Assez difficile ■ Très difficile

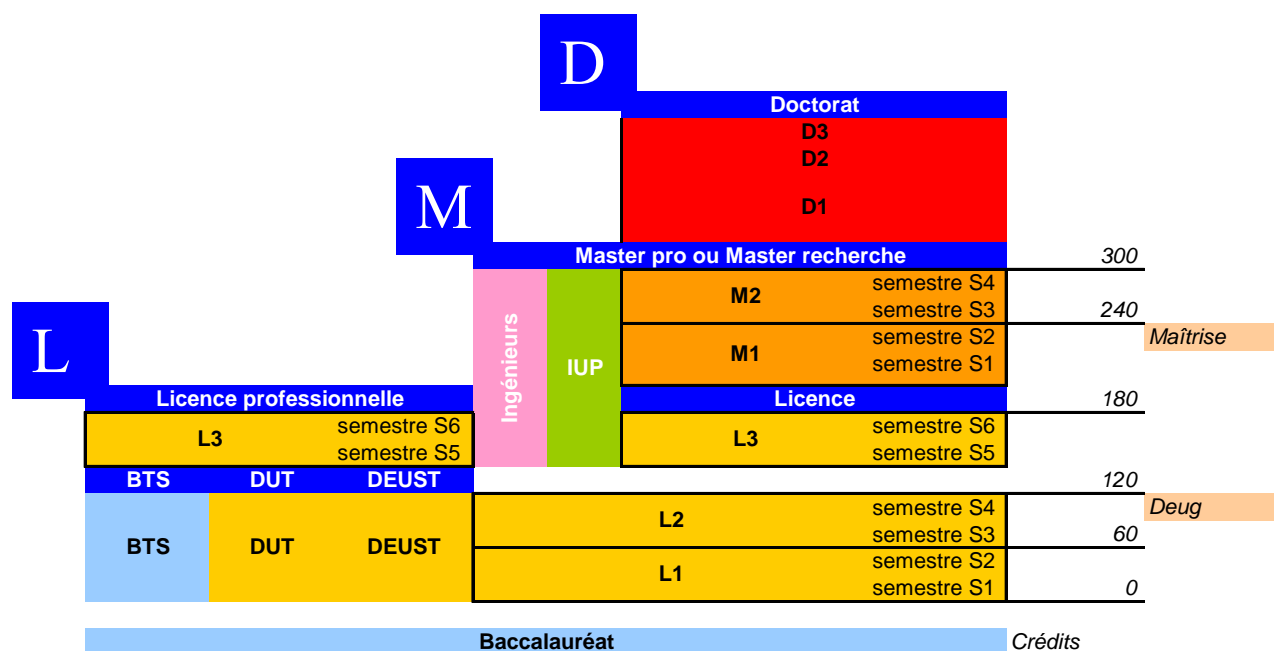


Les moyens d'information sur les métiers



LES DIPLOMES ET FILIERES

QU'EST-CE QUE LE LMD (Licence Master Doctorat) ?



En 2006, le schéma LMD aura été adopté par toutes les universités françaises. A l'exception des études de santé, les formations universitaires sont désormais organisées en trois grades. La **licence** (Bac+3), le **master** (bac+5) et le **doctorat** (bac+8) sont à la fois des grades et des diplômes nationaux, reconnus dans toutes les universités de l'espace européen. Ce sont aussi des paliers d'insertion professionnelle. Le DEUG et la maîtrise, diplômes désormais intermédiaires, continuent d'être délivrés aux étudiants qui en font la demande. Intégrées dans le LMD, les licences professionnelles se préparent sur deux semestres, après un diplôme bac+2 : BTS, DUT, DEUST ou après avoir validé 4 semestres de licence.

VOCABULAIRE DU LMD :

Crédits ECTS ou European Credits Transfer System : ces crédits sont la monnaie d'échange universitaire européenne. A chaque unité d'enseignement (UE) est affecté un nombre de crédits correspondant au volume de travail à fournir par l'étudiant (assiduité aux cours, travail personnel, contrôles, stages, mémoires...). Une fois obtenus, ils sont définitivement acquis et transférables dans tous les établissements de l'enseignement supérieur européen.

Parcours-type : organisé en unités d'enseignement (UE) articulées entre elles en cohérence avec les objectifs de formation, un parcours-type comprend des UE fondamentales, des UE optionnelles obligatoires et des UE librement choisies par les étudiants sur une liste établie par l'université. A titre exceptionnel, et sous certaines conditions, un étudiant peut suivre un parcours libre s'il peut justifier d'un projet personnel ou professionnel particulier.

Unité d'Enseignement (UE) : une UE peut correspondre à une matière ou à un ensemble de matières ou encore à une formation de type méthodologique ou professionnalisant.

Annexe descriptive : annexée aux diplômes de Licence et de Master, elle liste les compétences et connaissances acquises lors du parcours de formation, validées par les ECTS.

Validation : un parcours de formation de licence peut être validé par capitalisation (acquisition de toutes les UE) ou par compensation. A l'intérieur d'un cycle de formation, la poursuite d'études est de droit pour tout étudiant à qui ne manque que la validation d'un seul semestre.

Compensation : un parcours de formation peut aussi être validé par compensation, c'est-à-dire en calculant la moyenne de l'ensemble des notes obtenues dans une même UE et entre les UE d'un même semestre.

- **LA LICENCE DANS LE LMD**

Premier diplôme du dispositif LMD, la licence allie pluridisciplinarité et orientation progressive.

- ⇒ Organisé en 6 semestres, toute licence est structurée en unités d'enseignement (UE) et en crédits ECTS. Chaque semestre est validé par 30 crédits, capitalisables à vie et transférables dans toutes les universités de l'espace européen. La licence est obtenue après avoir validé 180 crédits, par acquisition de toutes les UE ou par compensation.
- ⇒ La licence permet d'acquérir une formation de base dans la (les) discipline(s) correspondant à l'intitulé de la mention. Elle se compose d'unités d'enseignement fondamentales (enseignements théoriques, méthodologiques, TP et TD) qui représentent au moins 50% des crédits ECTS, d'unités d'enseignement optionnelles obligatoires, d'enseignements transversaux (informatique, langue vivante, méthodologie du travail universitaire, recherche documentaire...) et d'unités d'enseignement libres à choisir dans une liste proposée par chaque université (culture, sport, autre langue, projet associatif...).
- ⇒ Généralement, les 2 premiers semestres de licence (S1 et S2) sont consacrés à l'apprentissage des disciplines de base et à l'acquisition des méthodes de travail propres à l'enseignement supérieur. Les enseignements complémentaires (UE ou optionnelles ou libres) offrent la possibilité d'une réorientation, le cas échéant. La spécialisation à l'intérieur de la discipline étudiée débute lors des 2 semestres suivants (S3 ou S4), en particulier avec le choix des UE optionnelles ou libres. Un changement de filière reste toujours possible, moyennant un supplément de travail dans la formation d'accueil. Les deux derniers semestres (S5 et S6) offrent une spécialisation qui finalise la licence.

DOMAINE DE FORMATION	MENTION	SPECIALITE	PARCOURS
Les licences sont organisées par domaine de formation, recouvrant une ou plusieurs disciplines sous des intitulés propres à chaque université : domaine droit, domaine économie et gestion, domaine sciences humaines et sociales, domaine lettres, langues, arts, domaine sciences et technologies...	A l'intérieur d'un domaine de formation, les licences se déclinent en mentions correspondant aux enseignements fondamentaux mono-disciplinaires (mathématiques-informatique, sociologie-histoire...) ou encore pluridisciplinaire (électronique, électrotechnique et automatique ou EEA...)	Seules les licences de langues étrangères ou de sport comportent une mention assortie d'une spécialité qui précise la(es) langue(s) étudiée(s) (anglais, allemand, espagnol, anglais/allemand, anglais/espagnol...) ou le type de pratique sportive visée (éducation et motricité, activités physiques adaptées, entraînement, management du sport...).	Majoritairement en dernière année de licence, les mentions en parcours-types correspondant aux poursuites d'études possibles. Généralement, les universités proposent un ou des parcours préparant aux concours de l'enseignement (professorat de l'enseignement secondaire, professorat des écoles) ou à la poursuite d'études en master.

- **LE MASTER DANS LE LMD**

Deuxième diplôme du LMD, le master opère une spécialisation en vue d'une orientation progressive vers les finalités recherche ou professionnelle.

- ⇒ Comme la licence, le master est positionné dans un domaine de formation et s'inscrit dans une mention. Organisé en 4 semestres valant 30 crédits chacun, et assorti d'un stage (en entreprise ou en laboratoire), le master comporte des parcours-types à finalité professionnelle (master pro) ou à finalité recherche (master recherche). Attention aux langues où le diplôme n'est validé que si l'étudiant maîtrise au moins une langue vivante étrangère (à noter : la maîtrise, diplôme intermédiaire délivré en fin de M1 à la demande de l'étudiant, reste le niveau de référence pour se présenter au concours de l'agrégation).
- ⇒ L'inscription en 1^{ère} année de master (M1) est de droit pour les titulaires d'une licence dans un domaine de formation compatible, sauf pour certaines filières sélectives (par exemple, les masters IUP). Elle est soumise à l'appréciation de l'équipe de formation pour les étudiants venus d'autres domaines. L'accès en 2^{ème} année de master (M2) fait l'objet d'une sélection.
- ⇒ Le choix de la mention s'effectue à l'entrée d'un parcours master (M1). Elle définit les compétences académiques et professionnelles acquises par l'étudiant au terme du cycle master. Son intitulé peut faire référence à une discipline ou à une association de disciplines et/ou à des champs professionnels.
- ⇒ Le master peut (ou non) comporter un tronc commun de un à trois semestres selon les formations. Le choix (et la sélection) entre finalité recherche ou professionnelle intervient généralement à l'issue du tronc commun.
- ⇒ Généralement, le choix définitif de la spécialité intervient à l'entrée en 2^{ème} année de master (M2). Subdivision de la mention, la spécialité met l'accent sur certaines spécificités de la formation.

- **LE DOCTORAT DANS LE LMD**

Formation à et par la recherche en 3 ans (voire 4), le doctorat comprend, en plus des travaux de thèse, des formations complémentaires scientifiques, générales et d'ouverture professionnelle. Cet ensemble de cours, conférences et séminaires est destiné à faciliter l'insertion professionnelle du doctorant.

- **LES DUT DANS LE LMD**

En 2006, la plupart des DUT font partie du système LMD. Organisé en 4 semestres valant 30 crédits chacun, le diplôme universitaire de technologie se compose de d'une majeure correspondant au cœur des compétences attendues dans le domaine professionnel visé. Cette majeure est complétée par 3 types de modules visant soit à améliorer l'insertion professionnelle immédiatement après l'obtention du DUT, soit à préparer l'accession à la licence professionnelle, soit à permettre une poursuite d'études vers un master, via une L3.

- **LES CLASSES PREPARATOIRES AUX GRANDES ECOLES (CPGE) ET LES BTS DANS LE LMD**

Pour le moment, les Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles et les BTS ne sont pas intégrés dans le système LMD mais le seront prochainement.

- Concernant les CPGE, la procédure courante de poursuite d'études à l'université prévoit des conventions conclues entre un lycée et une (ou des) université(s). Ces conventions fonctionnent sous le régime dit de l'inscription cumulative et permettent de valider tout ou partie des crédits ECTS par le biais d'équivalences.
- Pour les BTS, la poursuite d'études en licence professionnelle appartenant à un domaine compatible avec la formation délivrée en BTS s'effectue sur dossier de candidature. L'admission dans une licence généraliste sera soumise à une procédure de validation qui relève de la compétence de chaque université.

- **LES ETUDES DE SANTE DANS LE LMD**

Actuellement, médecine, dentaire et pharmacie sont hors LMD. L'accès en 2^{ème} année de médecine ou de pharmacie est soumis à un concours au terme de la 1^{ère} année du premier cycle d'études de médecine (PCEM1) ou de pharmacie (PCEP1). Pour ceux qui échouent, les universités peuvent proposer des équivalences dans certains domaines de licence (Sciences de la vie, chimie, psychologie...). L'offre de réorientation post-PCEM1 ou post-PCEP1 peut différer selon les universités. L'intégration des études de santé dans le LMD est à l'étude.

LES FILIERES PROFESSIONNALISEES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

• LES INSTITUTS UNIVERSITAIRES DE TECHNOLOGIE (IUT)

Les IUT n'ont cessé de se développer depuis plus de 10 ans. Ils dispensent des formations technologiques courtes donnant aux étudiants la possibilité de s'intégrer dans la vie professionnelle après deux ans d'études. Leur vocation professionnelle s'est fortement accentuée notamment grâce au développement de la formation continue et de l'apprentissage et à l'ouverture croissante d'années spéciales, permettant aux étudiants ayant suivi un enseignement supérieur de deux ans d'accéder directement en deuxième année d'IUT et d'obtenir leur DUT en un an.

• LES SECTIONS DE TECHNICIENS SUPERIEURS (STS)

Implantées dans les lycées, les STS accueillent les étudiants préparant un BTS. Le BTS est un diplôme national de l'enseignement supérieur attestant d'une qualification professionnelle, qui confère à ses titulaires le titre de technicien supérieur breveté. Il peut être préparé par la voie scolaire, la formation continue et l'apprentissage.



LES DIPLOMES OBTENUS

- Le Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) : les enseignements, dispensés sous forme de cours, de travaux dirigés et de travaux pratiques, sont regroupés en unités d'enseignement. A ces enseignements, dont la durée est soit de 1 800 heures (secteur secondaire) soit de 1 620 heures (secteur tertiaire), s'ajoutent 300 heures de projet tutoré (mise en œuvre des connaissances et méthodes de travail dans la conduite d'un projet sous l'encadrement d'un tuteur) et 10 semaines minimum de stage en entreprise.
⇒ Le DUT est désormais intégré dans le schéma LMD (cf ci-dessous dans le rapport).
- Le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) : l'horaire hebdomadaire moyen est de 33 heures, composé de cours, travaux dirigés et travaux pratiques. La répartition entre enseignements fondamentaux (français, mathématiques, langue vivante étrangère, économie...) et enseignements professionnels est de l'ordre de 1/3 pour 2/3. Un ou plusieurs stages de 8 à 12 semaines sont effectués en entreprise en fin de 1^{ère} année ou en 2^{ème} année.

- **LES LICENCES PROFESSIONNELLES**

Conçue en liaison étroite avec les milieux professionnels, la licence professionnelle permet à des titulaires de BTS-DUT d'obtenir un niveau supérieur de qualification sans remettre en cause la reconnaissance des diplômes professionnalisés à Bac+2, et à des titulaires de DEUG d'obtenir rapidement un diplôme facilitant leur insertion professionnelle. La licence professionnelle vise, en formation initiale et en formation continue, des emplois intermédiaires entre techniciens supérieurs et ingénieurs ou cadres supérieurs.

Mises en place à la rentrée 2000, les licences professionnelles se sont rapidement développées. En 2004-2005, en France métropolitaine et dans les départements et territoires d'outre-mer, un millier de licences professionnelles sont proposées aux étudiants.

Nombre de licences professionnelles proposées

Année universitaire	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Nombre d'établissements proposant au moins une licence professionnelle	70	79	84	86	86
Licences professionnelles ouvertes	174	333	608	754	1 000

Source : MEN-DEP-SISE

En 2004-2005, les licences professionnelles ont attiré 12% des étudiants de 3^{ème} année de licence, soit 26 900 étudiants, six fois plus qu'en 2000-2001.

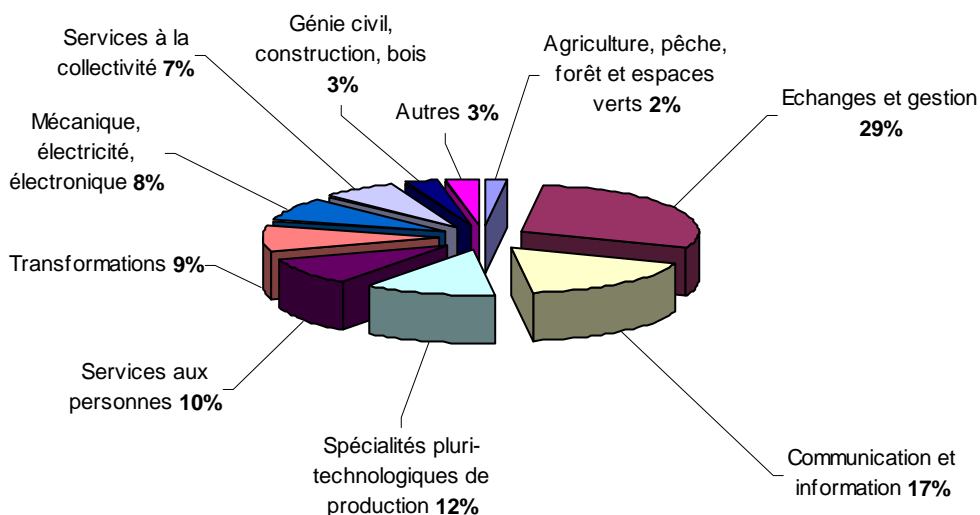
Nombre d'étudiants en licence et proportion de licences professionnelles parmi les étudiants en licence

Année universitaire	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Total des étudiants de 3 ^{ème} année en licence	198 814	199 836	209 154	217 922	225 856
Etudiants en licence professionnelle	4 364	9 038	14 772	19 737	26 867
Proportion en %	2.2%	4.5%	7.1%	9.1%	11.9%

Source : MEN-DEP-SISE

Trois secteurs se partagent plus de la moitié des étudiants des licences professionnelles : « échanges et gestion » attire 29% des étudiants, « communication et information » 17% et les « spécialités pluri-technologiques de production » 12%.

Répartition des étudiants en licence professionnelle par domaine de formation - 2004-2005



Source : MEN-DEP-SISE

- ⇒ Des parcours scolaires variés avec 29% des étudiants de licence professionnelle ayant un baccalauréat scientifique, 13% un baccalauréat de sciences et technologies tertiaires, et 25% un autre bac technologique. Seuls 5% des étudiants de licence professionnelle sont titulaires d'un baccalauréat professionnel.
- ⇒ Des étudiants d'origine sociale diverse avec en 2004-2005, 60% d'entre eux issus de catégories socio-professionnelles moyennes ou défavorisées, 40% provenant d'un milieu favorisé ou très favorisé (contre respectivement 53% et 47% parmi l'ensemble des étudiants de 3^{ème} année de licence).
- ⇒ Un très fort taux de réussite avec 83% de réussite en licence professionnelle en 2002-2003 soit plus de 4 étudiants sur 5.
- ⇒ 1 diplômé sur 7 continue dans une voie universitaire : l'objectif premier des licences professionnelles est de favoriser l'insertion sur le marché du travail de ces diplômés, néanmoins, elle n'exclut pas la possibilité de poursuite d'études.

Article paru dans Les Echos le 20 avril 2006 « Les licences professionnelles font le plein dans les universités »

C'est incontestablement l'une des dernières grandes réussites de l'université. Six ans après leur création par Claude Allègre, les licences professionnelles, ces formations de niveau bac+3, courtes (1 an) et concrètes (stages...) affichent désormais complet dans toutes les universités. /.../

Ces licences professionnelles sont, à tous points de vue, atypiques dans le paysage universitaire. Là où les campus ne jurent que par les amphithéâtres, ces cursus tablent sur des cours en petits groupes (une vingtaine d'élèves), qui assurent un taux de réussite proche de celui des grandes écoles : 4 étudiants sur 5 décrochent leur diplôme, voire plus dans certains secteurs comme les « services à la collectivité ». Et là où l'université reste par trop souvent étrangère aux questions d'emploi, la licence a joué dès le début la carte de la professionnalisation : cursus élaborés en partenariat avec les branches professionnelles et ajustés selon les besoins du bassin local d'emploi, cours assurés par des professionnels, stages et apprentissage tous azimuts. Résultat : des débouchés professionnels supérieurs à la moyenne, qui séduisent au premier chef les étudiants modestes (60% des effectifs contre 53% à l'université).

Rançon de ce succès, le recrutement est devenu très sélectif, détournant un peu la formation de sa vocation initiale – aider à l'insertion des étudiants de DEUG. Désormais, plus d'un tiers des élèves possèdent un bac scientifique, et les trois quarts sont déjà diplômés de BTS et d'IUT, contre à peine 5% d'un DEUG.

Les bons résultats des licences professionnelles intéressent évidemment au plus haut point le gouvernement, qui veut faire de la professionnalisation des universités l'un de ses chantiers majeurs, pour rebondir après l'échec du CPE. Le ministre délégué à l'enseignement supérieur, François Goulard, n'exclut pas de « doubler le nombre de places » dans ces filières. Reste à trouver les moyens nécessaires, car ces cursus très encadrés sont évidemment plus onéreux que les autres à mettre en place.

LES CLASSES PREPARATOIRES

Après 2 ou 3 ans de dur labeur, le passage en « prépa » garantit quasiment l'accès à une grande école délivrant un bac+5 et de solides perspectives d'emploi. Spécificité française, ces « prépas » sont la voie royale vers les grandes écoles de commerce et d'ingénieurs ou Normale Sup, qui sélectionnent jusqu'à 100% de leurs élèves par ce biais.

Contrairement aux idées reçues, l'entrée en prépa n'est ni réservée aux meilleurs lycéens, ni très sélective. En 2005, sur 66 000 candidats à une prépa, 50 000 ont été admis.

« Il y a trop d'autocensure parmi les élèves de terminale, notamment ceux issus des milieux défavorisés. » constate Jean-Claude Lafey, responsable du Syndicat national des personnels de direction de l'Education nationale. 1 étudiant de prépa sur 5 dispose d'une bourse et le gouvernement souhaite développer ce système pour atteindre l'objectif d'un tiers de boursiers dans les classes prépas.

LES FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Les formations « complémentaires » permettent d'arriver mieux armé sur le marché de l'emploi. Beaucoup d'étudiants se posent des questions, à la fin de leur cursus initial, sur ces formations complémentaires car un mastère, un MBA ou un diplôme d'IAE peut constituer un atout décisif sur le marché de l'emploi.

Les **mastères spécialisés** (MS), les **DU** (diplômes d'université), certains « **troisièmes cycles** » proposés par les écoles certains masters professionnels, permettent d'approfondir un domaine restreint, ouvrant ainsi sur un métier et un emploi.

Toutefois, de nombreux mastères d'école de gestion ratissent large et apportent plutôt une deuxième compétence ou un profil généraliste.

Concernant le **MBA**, ses apports sont de 3 ordres : une vue d'ensemble sur les disciplines du management (marketing, finance, ressources humaines...), une immersion prolongée au sein d'un groupe de participants venus d'horizons variés et une prise de recul après plusieurs années d'activités professionnelle.

A côté des programmes traditionnels « full time », il existe désormais des MBA « executive » (à temps partiel) et des MBA spécialisés, voire à distance.

=> Environ **2 500 programmes MBA** à travers le monde dont plus de la moitié aux Etats-Unis et quelque 400 en Europe. En France, on dénombre quelque 70 cursus de tous types (« full time », « executive », généralistes ou spécialisés, à distance). Une bonne demi-douzaine de nouveaux MBA sont annoncés cette année sur le marché français. Ce sont les programmes « executive » et les spécialisés qui se développent le plus.

LES FILIERES SATUREES

LETTRES : 117 160 inscrits

En mars 2004, (trois ans après leur diplôme) :

- Taux de chômage chez les docteurs en LSH 1 : 17%
- En emploi à durée limitée : 22%
- Moyenne de chômage tous doctorats confondus : 11%
- Hors docteurs, 16% des diplômés en LSH étaient au chômage, 59% étaient en CDI ou fonctionnaires.

Avis de l'expert : Georges Molinié, ancien président de Paris-IV (1998-2003).

« Oui, le chômage des jeunes littéraires est préoccupant, mais si ces jeunes n'avaient pas fait ces études, il y aurait 60% de chômage ! A la différence des études d'avocat ou de pharmacie, les lettres ne forment pas à débouché particulier, mais dispense une culture. Il ne faut pas faire de sélection à l'entrée de l'université ni supprimer des filières, mais il est nécessaire de mieux informer les élèves, dès le lycée, sur les débouchés. Il faut aussi proposer, dès la licence, des options pour offrir la possibilité de se recycler. La France diplôme moins de jeunes que le Japon ou les Etats-Unis, je ne pense pas que nous soyons saturés en terme de diplômés. Je suis contre le numerus clausus. Il a été instauré en médecine et aujourd'hui, on manque de médecins ! »

⇒ **Pour Georges Molinié, les doubles formations constituent une bonne solution. Il s'agit par exemple, de faire des études de droit ou de commerce en plus des lettres.**

LANGUES : 118 000 inscrits

Selon l'Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions (ONISEP), les diplômés en langues ou LEA de niveau bac+3 ou bac+4 accèdent plus rapidement à un emploi stable que ceux des filières de sociologie ou d'histoire-géographie. Les débouchés naturels sont, outre l'enseignement, l'interprétariat et la traduction. Le CIDJ estime à 8 000 le nombre de traducteurs en France.

Avis de l'expert : Jacques Legrand, président de l'Inalco dit « Langues O' ».

« Je ne peux pas plaider pour une sélection des étudiants, car nous avons une mission de service public. J'observe des besoins accrus pour le chinois et le japonais. La France est en train de sortir de l'hégémonie de l'anglais, majoritairement mal maîtrisé. Mais pour ceux qui n'étudient que les langues, les débouchés sont limités : interprétariat, traduction, enseignement ainsi que les métiers de la communication et de l'événementiel, tous deux confrontés à l'internationalisation. Pour s'insérer dans la vie professionnelle, il faut des connaissances complémentaires. Un certain nombre de nos étudiants passent par exemple le concours « Orient » du ministère des Affaires étrangères et pour le réussir, ils doivent se prévaloir de connaissances économiques ou juridiques. En ce sens, la réforme LMD est très positive puisqu'elle abolit les barrières entre les matières, ce qui permet d'assurer une double formation en mathématiques et en chinois par exemple. »

⇒ **Pour Jacques Legrand, il faut aider les étudiants à s'orienter, les aiguiller vers les combinaisons de cours les plus recherchées sur le marché de l'emploi. « Il faut leur offrir un véritable suivi individuel, favoriser les parcours pluridisciplinaires et une meilleure synergie entre les différents départements et établissements ».**

STAPS : 45 000 inscrits

La filière a connu un pic il y a 2 ans : 50 000 étudiants. Cette année, 400 postes sont ouverts au Capes externe (le Capes des Staps) soit 50% de places en moins que l'an dernier.

Avis de l'expert : Mathias Abramovicz, président de l'Association nationale des étudiants en sciences et techniques des activités physiques et sportives (Anestaps).

« Non, nous ne sommes pas trop nombreux en Staps ! Cette filière a longtemps été stigmatisée, car considérée comme menant uniquement à la profession de pro d'EPS, ce qui est complètement faux. »

Mathias, qui s'est orienté en Staps pour devenir préparateur physique ou entraîneur, souhaite désormais se diriger vers l'événementiel sportif.

⇒ **Outre l'enseignement, l'Anestaps répertorie quatre orientations possibles pour les diplômés Staps : management sportif, animation, entraînement et rééducation fonctionnelle (travail avec les hôpitaux).**

BIOLOGIE : 73 800 inscrits

Environ 2 500 thèses soutenues chaque année.

Avis de l'expert : Pierre Netter, professeur de biologie moléculaire à Paris-VI, directeur de l'école doctorale « La logique du Vivant ».

« Après la thèse, la majorité des docteurs continue en post-doc dans l'espoir d'une carrière académique qu'un quart environ d'entre eux intègre à l'issue de ce post-doc. Les autres sont face à une situation bien française, la prétendue supériorité des grandes écoles dont beaucoup sont d'ailleurs petites, qui fait que l'on préfère un bac+5 ou un bac+8. Pour les diplômés bac+3 ou 4, les débouchés sont limités. Beaucoup de petites écoles font de la concurrence aux universitaires pour des postes de techniciens. On est face à une surformation puisque même des thésards postulent pour des jobs de techniciens. L'objectif de l'université n'est pas d'être en compétition avec les écoles, un super institut de formation professionnelle. »

⇒ **Outre l'enseignement, les diplômés en biologie peuvent rejoindre par exemple les laboratoires pharmaceutiques, intégrer les collectivités locales, créer des start-up dans l'univers bio-médical.**

SCIENCES HUMAINES (histoire, philosophie, sociologie...) : 246 000 inscrits

Avis de l'expert : Jean-Pierre Poussou, directeur adjoint de l'Ecole doctorale d'histoire moderne et contemporaine de Paris-IV-Sorbonne.

« Le problème des débouchés est général à l'Université française, qui laisse entrer tout le monde et ne peut assurer à tous une formation professionnelle. Oxford regroupe 18 000 étudiants, Paris-IV-Sorbonne en compte à elle seule 25 000...L'histoire, de la même manière que la philosophie, le grec ou le latin, fait partie de ces disciplines qui n'ont pas de vocation professionnelle autre que celle de préparer aux concours d'enseignement. En dehors de cela, la professionnalisation en histoire se situe sur des créneaux très précis. Il y a en France une hérésie totale : nous trompons les jeunes en leur disant que nous allons leur donner un diplôme professionnel. Notre rôle est de les emmener au plus haut niveau. »

⇒ **Pour Jean-Pierre Poussou, la situation n'est pas satisfaisante en soi, « mais il n'y a pas de quoi se mettre le sac sur la tête » ! Il estime que les étudiants de la filière histoire reçoivent une formation solide qui leur permet généralement de se tirer d'affaire : beaucoup passent les concours administratifs, où leur taux de réussite est souvent supérieur à celui des juristes. Ils se dirigent également vers des formations complémentaires.**

PSYCHOLOGIE : la France regroupe le quart des étudiants européens en psychologie.

Avec ses 65 000 apprentis psychologues, la France absorbe le quart des étudiants inscrits dans cette discipline en Europe.

Quant au nombre de diplômés annuel, il est passé, depuis l'instauration du LMD (Licence Master Doctorat) de 3 500 à 5 500. A titre comparatif, la Grande Bretagne en forme 800 par an et l'Allemagne 1 100.

« *La machine universitaire française est incontrôlée ! Et la situation dramatique pour les jeunes diplômés* » lance Roger Lécuyer, professeur à l'Institut de psychologie de l'université René Descartes Paris-V, également président de la Fédération Française des Psychologues et de Psychologie (FFPP). Le 26 mars dernier, celle-ci lançait une pétition.

« *Nous demandons à ce que la sélection placée aujourd'hui à l'entrée du M2 (bac+5) soit effectuée dès le M1 (bac+4), explique son président. Actuellement, beaucoup d'étudiants font un M1 en 2, voire 3 ans, pour être sûrs d'être sélectionnés en M2 et obtenir ainsi le titre de psychologue !* »

La Fédération réclame en outre une sélection accrue, davantage en phase avec les débouchés.

« *La France diplôme 4 à 6 fois plus de psychologues qu'il n'en faut sur le marché* ».

La psychologie est la seule formation où il n'y a pas de numerus clausus en début de cursus, et qui débouche sur un titre protégé. Il n'y a pas de chômage total, mais partiel. Les diplômés vivent avec des heures de vacation, des mi-temps, des CDD... 20 heures par semaine dans 4 établissements différents, voici le portrait classique du psychologue clinicien ! » ajoute Roger Lécuyer.

La pétition a été lancée conjointement avec la Fédération nationale des étudiants en psychologie (Fenepsy). Des étudiants à qui le mot « sélection » ne fait pas peur.

« Faut-il un bac + 5 pour être serveur ? »

Interview parue dans le Figaro de Gilbert Béréziat, Professeur de biochimie et de biologie moléculaire et a été président de l'université Paris-VI.

- La France délivre-t-elle trop de diplômes ?

G. Béréziat : *On en donne moins que les pays du même niveau que le nôtre ! Non, notre vrai problème réside dans le décalage que nous avons par rapport aux autres grands pays développés dans notre incapacité à créer des emplois à haute valeur ajoutée. Notre économie ne fonctionne pas bien et je suis affligé par le débat actuel sur le CPE. Ce ne sont pas les jeunes de banlieue qui manifestent et bloquent les universités, c'est la petite classe moyenne française qui s'inquiète pour son avenir car elle a peur de ne pas trouver de travail.*

- Si le problème ne se situe pas au niveau de la formation, où est-il ?

G. Béréziat : *Tous les rapports l'ont montré : nous utilisons l'innovation venue d'ailleurs. Il faut expliquer aux jeunes qu'il ne faut pas faire d'études mais devenir plombier ou groom ! Les grandes écoles connaissent exactement les mêmes problèmes d'insertion que les universités à cause de la situation économique, sauf qu'elles ne veulent pas le dire.*

- Les jeunes sont-ils bien formés ?

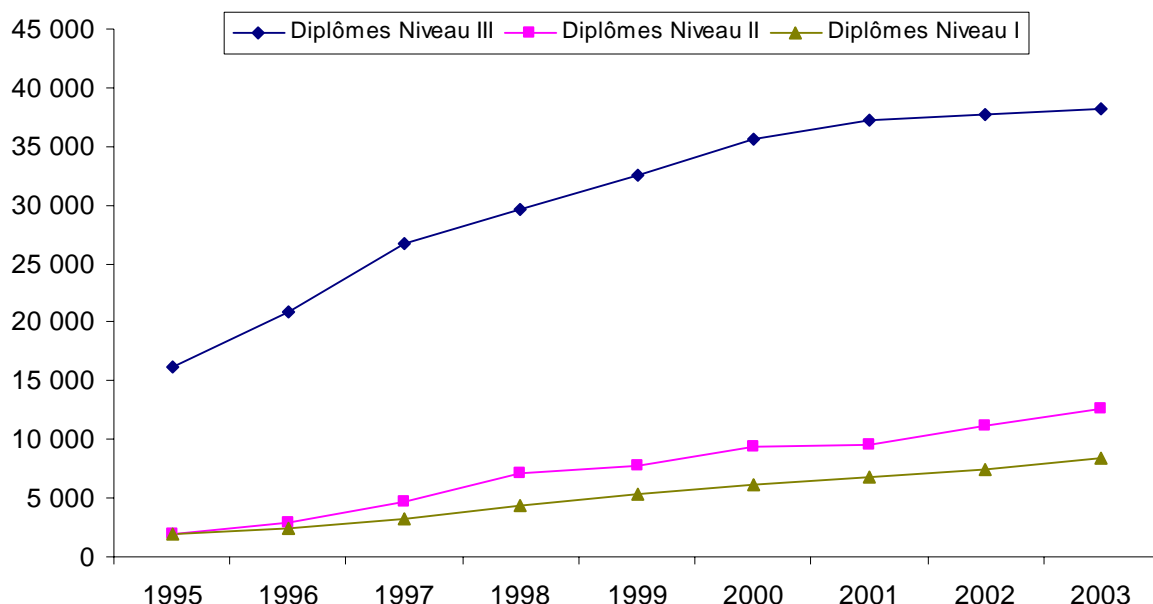
G. Béréziat : *Oui ! A condition qu'il y ait du travail. La situation actuelle me rappelle celle de l'Uruguay au début des années 60, la Suisse de l'Amérique latine où pendant la crise, les médecins étaient condamnés à devenir chauffeurs de taxi. A l'université, nous connaissons les stages, l'alternance que nous pratiquons depuis longtemps. Je pense que nos étudiants sont bien formés mais le marché du travail doit correspondre à leurs aspirations, sinon on doit leur dire qu'il faut un bac + 5 pour être serveur...*

L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur continue de progresser fortement : les effectifs ont été multipliés par près de trois entre 1995 et 2003 et ils devraient même passer de 60 000 à 100 000 d'ici à 2010. Ils représenteront alors un cinquième des effectifs totaux si l'objectif gouvernemental de porter de 365 000 à 500 000 le nombre d'apprentis, sur la même période, est atteint.

Le BTS occupe toujours une place prépondérante puisqu'il regroupe près de la moitié des apprentis du supérieur. Les autres se répartissent entre des diplômes très variés de la licence au DESS, avec une part non négligeable de titres homologués. Les effectifs d'apprentis en licence augmentent fortement à partir de 2001 avec l'ouverture en 2000 de la licence professionnelle.

Effectifs d'apprentis dans l'enseignement supérieur selon le diplômé préparé



Source : DEP

Diplômes Niveau I = DESS / Ingénieur / Autres diplômes de niveau I
Diplômes Niveau II = Licence / Maîtrise / Autres diplômes de niveau II
Diplômes Niveau III = BTS-BTSA / DUT / Autres diplômes de niveau III

La montée en gamme de l'apprentissage ne cesse de progresser. Après les BTS (bac + 2), il gagne à présent les licences (bac + 3), voire au-delà. **Le nouveau standard européen de formation LMD** (Licence Master Doctorat) y incite et le système scolaire s'adapte en rendant accessibles de nombreux cursus à l'alternance (via l'apprentissage ou le nouveau contrat de professionnalisation).

Elaborées avec les branches, **les licences « pro »** connaissent une explosion. Il en existe 1 230 (dont 250 ouvertes à l'alternance) calées sur une niche d'activité ou à visée plus transversale (qualité, logistique). Les licences en alternance offrant un taux d'insertion de 70%, elles suscitent un réel engouement chez les jeunes.

Les employeurs apprécient aussi cette formule. Ils y voient le moyen de pourvoir rapidement des postes à responsabilité ou de premier niveau d'encadrement, surdimensionnés pour de jeunes diplômés bac + 2.

Un an d'expérience à deux tiers de temps, 24 ans, et déjà détenteur des clefs du Sofitel Bercy, l'un des plus gros hôtels de Paris. Depuis juillet 2005, Thiébaud Ossola est « attaché de direction de nuit » dans cet établissement quatre étoiles du groupe Accor.

Un job décroché alors qu'il n'était encore qu'apprenti en licence professionnelle de tourisme (bac + 3) à la Sorbonne.

« Dès que j'ai su que le titulaire du poste partait, j'ai posé ma candidature mais je n'aurais jamais obtenu une telle place avec un simple BTS (bac + 2) d'hôtellerie. »

Thiébaud a su tirer profit de ce statut de salarié particulier qui partage son temps entre une formation et l'entreprise.

« L'apprentissage est un plus sur un CV car il démontre que le jeune sait travailler avec d'autres et qu'il a approfondi ses connaissances. L'expérience est intéressante, même sur une courte durée et dans une petite société, pourvu qu'elle dispense un savoir faire reconnu. » confirme Paul Dupouey, Consultant chez Insep Consulting.

« Les apprentis que nous menons à la licence professionnelle (bac + 3) présentent un double avantage car ils ont déjà fait des stages dans la Distribution, disposent de solides acquis et sont plus mûrs. En six mois, ils sont tout à fait capables de devenir managers dans nos magasins de proximité, ou chefs de rayon dans nos hypers. » explique Philippe Prêcheur, Directeur de la Formation Initiale chez Casino. En 2005, Casino en a recruté 138 et le taux définitif d'embauche des promotions précédentes s'élève à 98%.

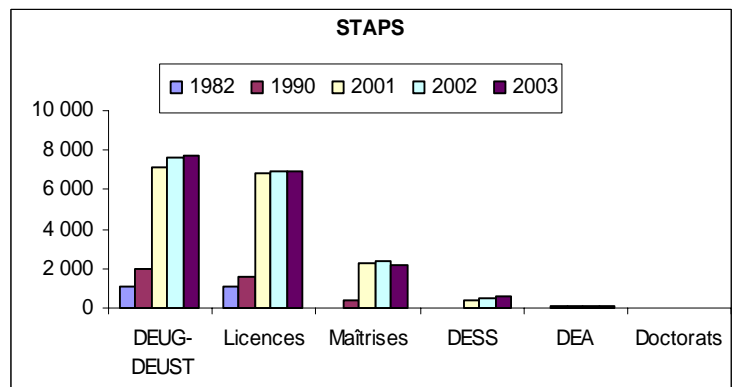
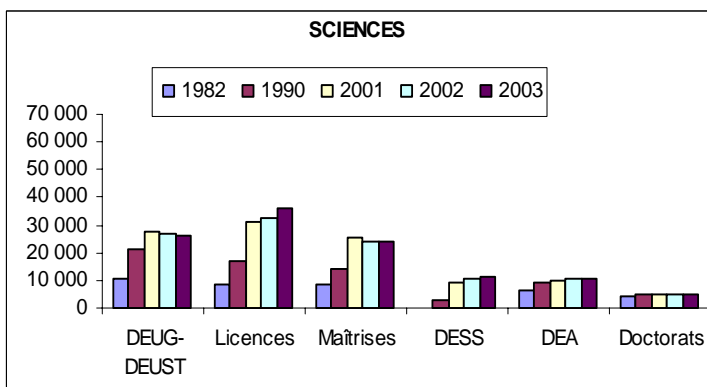
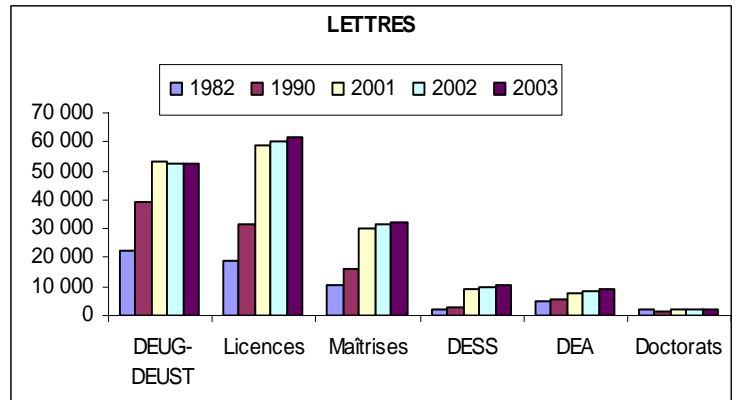
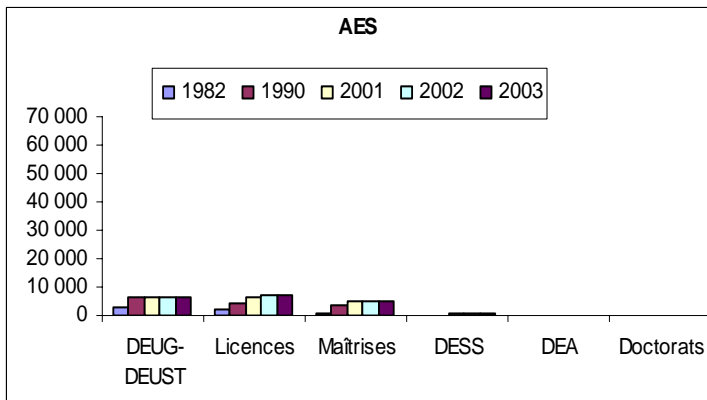
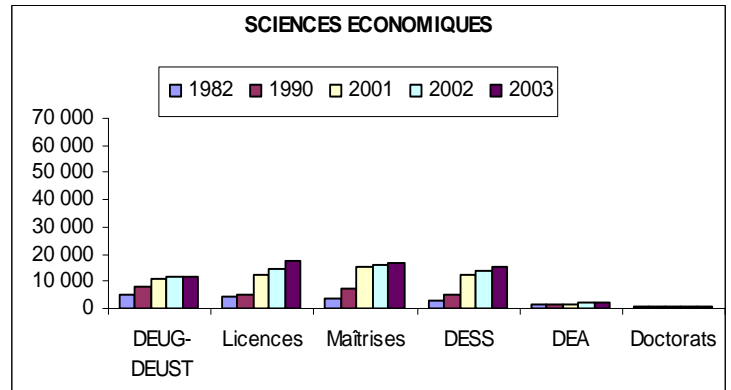
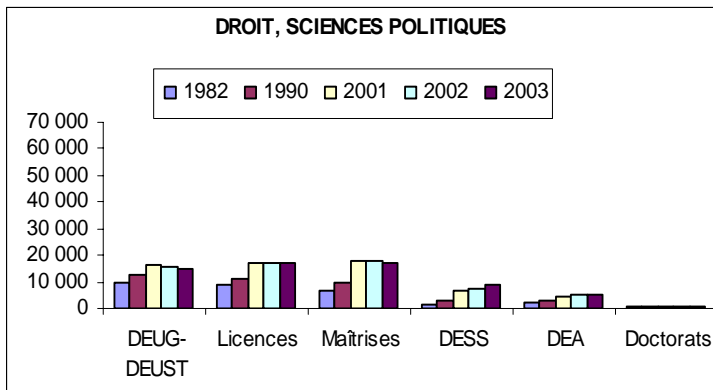
Le Crédit Agricole est également un convaincu de la licence « pro » en alternance. Le groupe compte recruter en 2006 450 diplômés bac + 2 par cette voie sur un total de 2 240 recrutements bac + 2 ou 3.

Néanmoins, malgré la montée en puissance des formations universitaires ou professionnelles ouvertes à l'apprentissage, les places restent chères et les apprentis doivent disposer d'une forte motivation pour avoir le même volume de cours que la filière classique et s'accorder au rythme de l'entreprise.

L'apprenti dispose souvent de responsabilités élargies qu'il pourra ensuite valoriser mais son salaire demeure modeste. Le titulaire d'un contrat d'apprentissage dans le supérieur théoriquement de 53% à 78% du SMIC, selon son âge et son ancienneté. Dans la réalité, les groupes se montrent souvent plus généreux. L'apprenti bénéficie en outre d'avantages divers (aides au logement, exonérations fiscales, points retraite...) détaillés dans un statut révisé récemment par le gouvernement.

STATISTIQUES SUR LES UNIVERSITES

EVOLUTION DU NOMBRE DE DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR UNIVERSITAIRE



PRINCIPAUX DIPLOMES D'ETAT DELIVRES PAR LES UNIVERSITES EN 2003

	DEUG	DEUST	Licences	Maîtrises	DEA	DESS	Doctorats	Ensemble
Droit	14 869	188	17 213	16 906	5 181	8 574	681	63 612
Sciences économiques	11 252	248	17 180	17 087	1 920	15 480	436	63 603
AES	6 445	8	7 328	5 356		591	1	19 729
Ensemble droit, sciences économiques et AES	32 566	444	41 721	39 349	7 101	24 645	1 118	146 944
Lettres, sciences humaines	51 853	631	61 946	31 889	8 858	10 748	2 121	168 046
Sciences	24 997	846	35 742	23 791	10 730	11 221	4 799	112 126
STAPS	7 143	537	6 949	2 149	130	560	49	17 517
TOTAL France métropolitaine	114 510	2458	144 219	96 363	26 681	46 893	8 053	439 177

	Etudiants inscrits*	Postes proposés au Capes 2006 et à l'agrégation
<i>Lettres</i>	117 160	1 305
<i>Staps</i>	45 000	415
<i>Biologie</i>	73 800	380
<i>Langues</i>	118 000	1 875
<i>SHS : Histoire, Géographie, Philosophie, Sociologie</i>	246 000	950
<i>*licence, master, doctorat</i>		

⇒ Ils sont ainsi 45 000 inscrits en Staps à espérer décrocher l'un des 415 postes de prof offerts aux différents concours, soit un taux de réussite qui frôle 1%.

Conséquence : chaque année, près de 14 000 étudiants quittent l'université avec un diplôme en Staps, mais sans autres perspectives que celles de l'ANPE ou d'emploi sans rapport avec leur formation...

Il en est de même pour les 117 000 jeunes inscrits en lettres, des 246 000 qui suivent les cours sciences humaines et dont les débouchés naturels, l'enseignement, ne permettent qu'à 2 000 d'entre eux de décrocher les précieux sésames du CAPES ou de l'agrégation...

LES FILIERES SCIENTIFIQUES

⇒ Sont considérées comme « filières scientifiques », les disciplines scientifiques et de santé à l'université (y compris les écoles d'ingénieurs et hors IUFM), les écoles d'ingénieurs non universitaires, les IUT secondaires, les STS production et les CPGE scientifiques. En outre, le champ des disciplines est différent entre 2000 et 2004, cette différence est liée à la création, en 2003, d'une discipline pluri-sciences dans le cursus LMD.

Effectifs des filières scientifiques de l'enseignement supérieur

	2000	2001	2002	2003	2004
UNIVERSITE (*)	521 884	513 352	523 498	537 631	543 369
SCIENCES	284 156	277 980	282 633	285 733	284 980
<i>Sciences nature et vie</i>	84 374	79 966	79 890(**)	79 064(**)	74 511(**)
<i>Sciences fondamentales et application</i>	199 782	198 014	202 743(**)	202 212(**)	194 849(**)
<i>Pluri sciences</i>	4 457(**)	15 620(**)
STAPS	45 141	44 759	46 001	47 723	45 067
SANTE	140 670	140 025	146 285	156 643	166 320
IUT SECONDAIRE	51 917	50 588	48 579	47 532	47 002
<i>Sciences nature et vie</i>	7 359	7 503	7 520	7 510	7 589
<i>Sciences fondamentales et application</i>	44 558	43 085	41 059	40 022	39 413
CPGE SCIENTIFIQUES	44 373	44 690	45 051	45 385	46 467
STS PRODUCTION	89 686	88 689	86 709	85 235	83 513
ECOLES D'INGENIEURS (non universitaires)	58 608	60 303	60 510	62 673	64 329
TOTAL	714 551	707 034	715 768	730 924	737 678

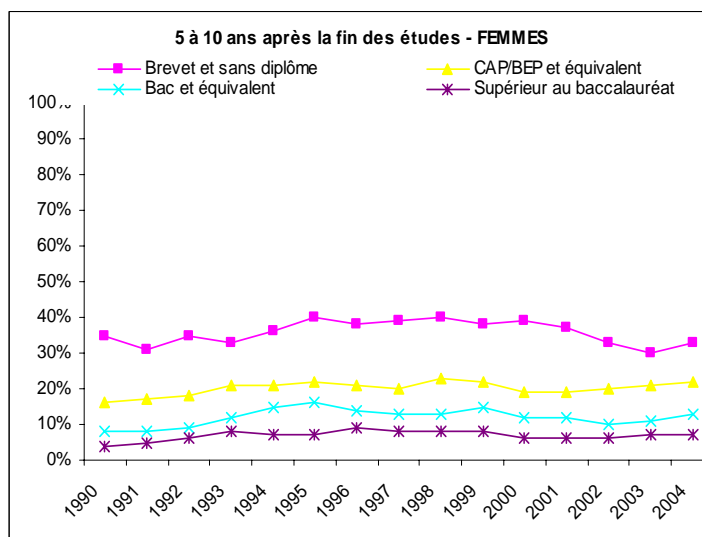
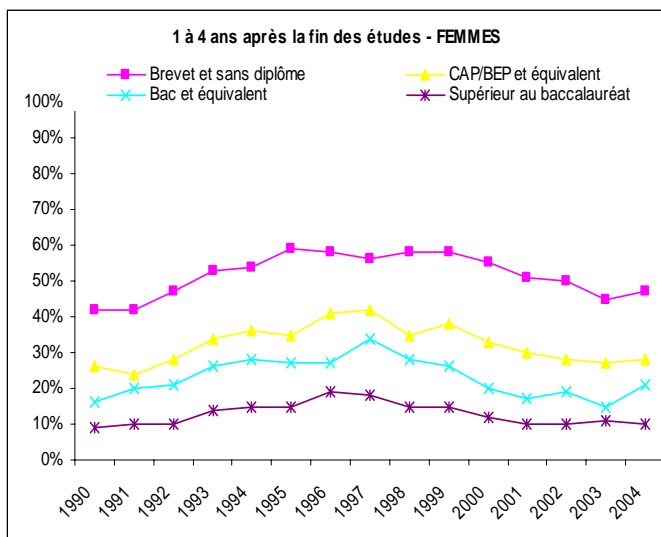
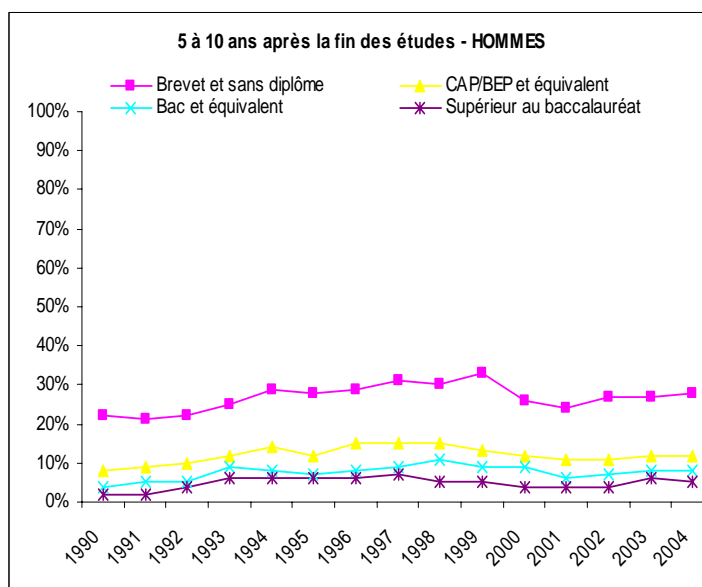
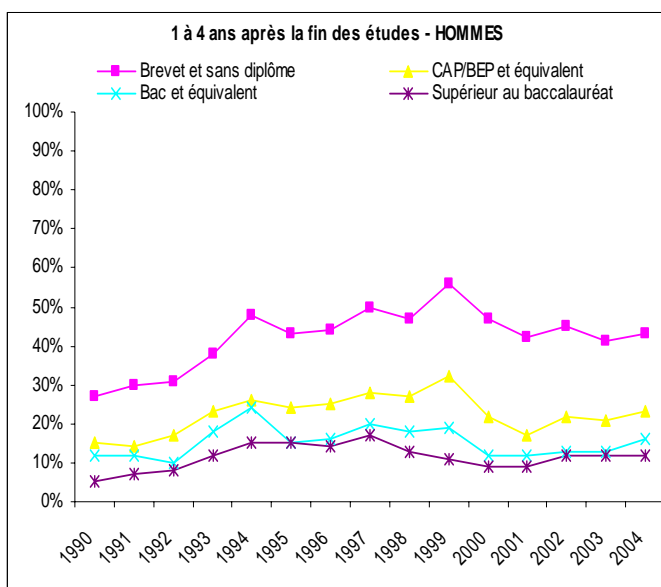
(*) filières scientifiques de l'université y compris écoles d'ingénieurs universitaires et hors IUFM

(**) changement de champ : création d'une discipline pluri science en 2003 liée à la mise en place du LMD.

Source : DEP

STATISTIQUES SUR L'EMPLOI APRES LES ETUDES

TAUX DE CHOMAGE SELON LE DIPLOME ET LA DUREE DEPUIS LA SORTIE DU SYSTEME EDUCATIF



⇒ 5 à 10 ans après la fin des études, 6% des diplômés d'un niveau supérieur au Bac sont chômeurs, 30% des non diplômés et 17% des faiblement diplômés sont chômeurs.

TAUX DE CHOMAGE SELON LES FILIERES

	Taux de chômage en mars 2004	Part de CDI (y compris fonctionnaires)	Part des cadres	Salaires médians (en euros)
<i>Droit, Economie, gestion, AES</i>	11%	75%	49%	1 600
<i>Lettres et Sciences Humaines</i>	16%	59%	27%	1 300
<i>Sciences exactes et naturelles</i>	13%	75%	57%	1 620
<i>Staps</i>	6%	64%	31%	1 266
TOTAL	13%	68%	43%	1 478
<i>*licence, master, hors diplôme de doctorat</i>				

⇒ Trois ans après l'obtention de leur diplôme, 16% des jeunes littéraires se trouvent au chômage en mars 2004 et seulement 27% d'entre eux sont des cadres.

Même chose pour les diplômés en Staps qui sont 31% à être cadres.

⇒ En 2005, la France comptait 1 432 200 étudiants inscrits dans ses universités (y compris Dauphine).

Parmi eux, 63% en licence, 32,3% en master et 4,7% en doctorat.

En mars 2004, pour les diplômés en 2001, toutes spécialités confondues (mais hors docteurs), le taux de chômage était de 13%.

A noter que 68% de ces diplômés étaient déjà à cette époque en CDI ou fonctionnaires.

Selon l'APEC, un quart des jeunes qui ont obtenu un diplôme en 2003, niveau maîtrise, DESS ou doctorat occupaient un emploi stable un an plus tard, un autre quart était en intérim ou en CDD et l'autre moitié cherchait toujours du travail...

En témoigne...

- ce jeune des Arts déco qui a commencé vendeur chez Carrefour
- cette diplômée de sciences po Paris qui multiplie les stages dans l'édition
- ce diplômé en maîtrise de communication actuellement vendeur de chaussures
- ce docteur en neurosciences et ce licencié en philosophie serveurs chez Mc Donalds...

GENERATION 2001

762 000 jeunes ont quitté le système éducatif en 2001. Cette génération a fait son entrée sur le marché du travail alors que la situation économique était favorable. Mais elle a ensuite été confrontée à une nette dégradation de la conjoncture qui a pesé sur le parcours d'insertion des jeunes à partir de l'été 2003.

Taux de chômage, 3 ans après la sortie du système éducatif

Niveau de sortie du système éducatif	GENERATION 98	GENERATION 2001	Evolution (en points)
Non qualifié	29%	39%	+10
CAP ou BEP non diplômé, 2 ^{nde} ou 1 ^{ère}	20%	31%	+11
CAP ou BEP	12%	14%	+2
Bac, non diplômé	11%	17%	+6
Bac professionnel ou technologique	6%	11%	+5
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	9%	18%	+9
Bac+2	4%	8%	+4
2 ^{ème} cycle	7%	9%	+2
3 ^{ème} cycle ou grandes écoles	4%	9%	+5
ENSEMBLE	10%	16%	+6

Source : enquêtes « Génération 98 » et « Génération 2001 », Cereq 2004.

Conditions d'emploi au bout de 3 ans de vie active

	CDI	Temps partiel	Cadres	Salaires mensuels net median
Non qualifié	52%	22%	1%	1 000
CAP ou BEP non diplômé, 2^{nde} ou 1^{ère}	59%	11%	1%	1 090
CAP ou BEP	68%	13%	1%	1 080
Tertiaire	61%	24%	2%	1 000
Industriel	72%	6%	1%	1 120
Bac, non diplômé	68%	12%	3%	1 100
Bac professionnel ou technologique	73%	11%	2%	1 150
Tertiaire	67%	18%	2%	1 100
Industriel	80%	3%	2%	1 200
Bac+1 ou Bac+2, non diplômé	66%	11%	5%	1 190
Bac+2	66%	5%	7%	1 300
De la santé ou du social	86%	5%	1%	1 520
DEUG	73%	10%	13%	1 300
BTS ou DUT tertiaire	71%	6%	9%	1 200
BTS ou DUT industriel	79%	1%	6%	1 300
2^{ème} cycle	76%	9%	30%	1 470
LSH, Gestion	75%	10%	30%	1 450
Maths, Sciences et techniques	81%	3%	31%	1 540
3^{ème} cycle	85%	5%	75%	1 950
LSH, Gestion, Ecoles de commerce	82%	7%	68%	1 925
Maths, Sciences et techniques	82%	6%	77%	1 890
Ecole d'ingénieurs	93%	0%	89%	2 100
ENSEMBLE	71%	10%	13%	1 200

Source : enquêtes « Génération 98 » et « Génération 2001 », Cereq 2004.

CONSTAT 2005 ET PREVISIONS 2006

	CONSTAT		PREVISIONS			
	2004-2005 <i>Effectifs</i>		2005-2006 <i>Effectifs</i>	<i>Variation</i> %	2006-2007 <i>Effectifs</i>	<i>Variation</i> %
Universités et établissements assimilés hors IUT (1)	1 353 828		1 366 800	1.0	1 380 100	1.0
- dont cursus L	795 045		804 800	1.2	813 400	1.1
- dont cursus M	488 206		489 900	0.3	495 400	1.1
- dont cursus D	70 577		72 100	2.2	71 300	-1.1
IUT	112 400		112 200	-0.2	112 300	0.1
- dont IUT secondaire	47 002		47 200	0.4	47 300	0.2
- dont IUT tertiaire	65 398		65 000	-0.6	65 000	0.0
CPGE	73 147		74 000	1.2	75 100	1.5
Ingénieurs (2)	100 899		102 800	1.9	104 400	1.6
STS	240 090		239 700	-0.2	239 400	-0.1
Ensemble hors IUFM (3)	1 843 794		1 858 200	0.8	1 873 400	0.8
IUFM	83 622					
ENSEMBLE (3)	1 927 416					

II –Expériences du Cercle Vinci

Ce qui a été mis en place par les membres du Cercle Vinci en termes de gestion de l'emploi et d'insertion professionnelle des jeunes.

AREVA : développement d'un modèle de gestion de l'emploi avec le lancement d'un site de recrutement interne et externe (e-Talent), l'identification des métiers clés pour Areva grâce à l'Observatoire des Métiers, le développement de « Campus Management », le développement de l'apprentissage...

SFR : création du programme « Passeport Ingénieur Télécoms » dont l'objectif est de permettre aux jeunes issus de zones urbaines sensibles d'accéder aux Ecoles d'Ingénieurs Télécoms.

SOCIETE GENERALE : développement de nombreux partenariats avec des écoles, des Forums Emplois, des journées Portes Ouvertes..., recrutement de bacheliers à des postes de chargés d'accueil, participation au projet de lutte contre les discriminations « Plate-forme nationale Jeunes Diplômés »...

UIC : « Village de la Chimie » organisé chaque année et mise en place du CFA AFI 24, CFA dédié à l'apprentissage de la Chimie et de la Biologie.

MANPOWER : développement des contrats favorisant la professionnalisation des jeunes via les contrats de professionnalisation intérimaires, les Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI), les Contrats de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) et développement de modules de formations portant sur l'aspect comportemental en entreprise, Ecole de Vente Manpower.

ALCATEL : participation d'Alcatel à de nombreux forums et investissement actif dans le projet « Passeport promotion Telecom » qui accompagne les jeunes issus de zones sensibles.

RENAULT : créations d'une dizaine de licences professionnelles et travail d'analyse sur les métiers de base du Groupe pour approfondir les coopérations avec les universités.

ELIOR : développement de licences professionnelles, accueil de stagiaires et d'apprentis, création d'un réseau d'ambassadeurs écoles...

GUITOLI : partenariats avec des écoles, des universités, des BTS et DUT, des laboratoires d'université..., participation à plusieurs forums.

AXALTO : organisation du concours SIMagine qui a pour objectif de donner l'opportunité à des universités, écoles ou micro entreprises, de développer de nouvelles applications sur la carte SIM.

BOUYGUES CONSTRUCTION : recrutement et relations écoles.

PROPOSITIONS DETAILLEES

AREVA

Le modèle de gestion de l'emploi développé par AREVA vise 4 objectifs indissociables et complémentaires.

1 / Faire de l'intégration et de la mobilité une opportunité pour chacun avec :

- l'ouverture accrue du recrutement à la diversité.
- l'encouragement de la mobilité interne de ses collaborateurs.
- le lancement d'un site de recrutement interne et externe unique (e-Talent) ainsi qu'une interface Web commune à toutes ses filiales qui permet de diffuser largement et en temps réel les postes ouverts et gérer les candidatures internes et externes.
- créer un vivier de candidatures internes et externes partagées par tous les recruteurs. Près de 400 postes y sont proposés en permanence.

2 / Anticiper et rendre sensible à l'évolution des métiers avec :

- « Areva Way » qui gère les compétences et les métiers. Une méthodologie simple et une organisation dédiées, portées par l'Observatoire des Métiers, ont été mises en œuvre.
- Constitué au printemps 2005, l'**Observatoire des Métiers** a pour objectif d'identifier les facteurs clés d'évolution des métiers et tout particulièrement de distinguer les métiers les plus sensibles pour le Groupe.

En 2005, près de 1 500 salariés ont été recrutés, dont la moitié d'ingénieurs et cadres, avec près de 400 jeunes diplômés.

- une présence renforcée auprès des écoles et des universités grâce à un **campus management** dédié (participation de professionnels des grands métiers d'AREVA à des forums ciblés).
- l'**apprentissage** comme mode privilégié d'accès des jeunes aux compétences industrielles (AREVA a signé au printemps 2005 la charte nationale de l'apprentissage, en s'engageant à porter sa capacité d'accueil annuelle à 400 jeunes d'ici 2008).
- développement d'un réseau de relais internes qui formalise un label « tuteur AREVA ».

3 / Cultiver l'autonomie professionnelle tout au long de la vie

Cet engagement attendu des salariés suppose que l'entreprise leur en donne les moyens tout au long de la carrière professionnelle :

- professionnalisation au moment de l'intégration dans une activité d'AREVA
- aide à l'orientation et aux choix professionnels
- développement des compétences à travers un élargissement possible de l'expérience
- reconnaissance des droits acquis professionnels
- accès aux ressources nécessaires pour se former.

4 / Etre un acteur local engagé et responsable

- en 2005 : recrutement de près de 1 500 salariés en CDI près de 900 CDD, signature de l'accord cadre national du 29 septembre 2005 pour l'insertion professionnelle des jeunes par le contrat de professionnalisation.

- pour 2006 : accueil d'une centaine de jeunes en relation étroite avec les missions d'insertion locale à l'emploi, l'ANPE et l'AFPA, AREVA, organisation d'occasions de contact les mieux adaptées avec les Missions locales, notamment pour présenter ses activités, ses métiers, l'organisation de l'entreprise, en lien avec les organisations patronales territoriales.

SFR : Passeport Ingénieur Télécoms

SFR est à l'initiative du programme « Passeport Ingénieur Télécoms » conçu en partenariat avec le Ministère de l'Education Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et avec le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

SFR veut créer des **exemples de réussite auprès des jeunes** des quartiers sensibles et témoigner ainsi, auprès de ses salariés, de la volonté de l'entreprise de s'engager au service de **l'égalité des chances** et de la promotion sociale. **L'obtention d'un diplôme d'Ingénieur Télécoms, sans être une garantie absolue, doit permettre, pour ces jeunes issus de zones urbaines sensibles, de favoriser leur accès à des postes d'encadrement dans les entreprises et les administrations.**

⇒ Lancé en avril 2005, le Passeport Ingénieur Télécoms propose un dispositif spécifique, établi en partenariat, avec 11 Ecoles d'ingénieurs, 22 classes préparatoires et 30 lycées situés dans, ou à proximité, de zones urbaines sensibles.

⇒ **L'élève bénéficie d'un tutorat organisé tout au long de son parcours étudiant** : depuis la classe préparatoire et pendant les trois années en Ecole d'ingénieur. **Les tuteurs** sont des salariés de SFR qui se sont portés **volontaires** (cadres de l'entreprise disposant d'au moins 3 ans d'expérience). Tous suivent une **formation**, élaborée par SFR, leur apprenant à découvrir comment nouer le dialogue et construire une relation de confiance avec les jeunes issus de zones urbaines sensibles. SFR leur permet de consacrer **4 heures par mois** de leur temps de travail à cette mission de tutorat. La relation de tutorat se matérialise par la signature d'une charte fixant les engagements réciproques de l'élève et du tuteur.

Le jeune qui bénéficie déjà d'une bourse publique reçoit, par ailleurs, de SFR, une bourse complémentaire annuelle de 1 500 euros, une fois qu'il intègre l'Ecole d'ingénieur partenaire.

Dès l'obtention du diplôme, SFR accompagne le jeune dans son projet professionnel et sa recherche d'emploi, qui aboutira soit à une embauche chez SFR ou au sein d'une autre entreprise, soit à une aide à la création d'entreprise.

⇒ Les bénéficiaires sont tous issus de BTS industriels du génie électrique ayant été sélectionnés et incités par l'Education Nationale à se lancer dans des Etudes d'Ingénieur.

Ces jeunes sont soit issus des 30 lycées situés dans des zones urbaines sensibles, soit issus d'autres lycées mais bénéficiaires d'une bourse publique.

La mise en place de ce programme a dépassé les objectifs de SFR : 145 jeunes, détenteurs d'un BTS industriel du génie électrique, sont accompagnés par l'un des 100 tuteurs volontaires de SFR, avec pour perspective l'obtention d'un diplôme d'ingénieur Télécoms.

Témoignage :

Julien Lesot a 20 ans. Après son bac, il a fait un BTS en électronique et électrotechnique. Pas vraiment aidé financièrement, il paie ses études grâce à une bourse.

Il s'apprêtait à se lancer sur le marché de l'emploi et à accepter n'importe quel travail, en rapport ou non avec sa formation, lorsque la bonne nouvelle est tombée : à la rentrée 2005, le gouvernement a mis en place 25 classes Adaptation Technicien Supérieur, des classes passerelles permettant à des diplômés de BTS Electronique, électrotechnique ou informatique et réseaux pour l'industrie et les services d'intégrer de grandes écoles d'ingénieurs.

« Avant de rencontrer Vincent, je ne savais pas bien ce qu'un ingénieur en télécommunications faisait de ses journées. » Vincent est le tuteur de Julien. Professionnel depuis une quinzaine d'années, l'homme transmet son vécu et répond aux questions de Julien, une fois par mois.

SOCIETE GENERALE

En France, la Société Générale recrute en CDI, intègre et forme chaque année de très nombreux jeunes : **60% du total des recrutements** (soit 2 600 CDI en 2005) dont la moitié concernent des formations bac+2/3 et la moitié des bac+5.

Le Groupe a aussi accueilli en 2005, **5 000 stagiaires** (1 000 sont stagiaires de fin d'études pouvant être recrutés en CDI à la fin de leur stage et les autres sont des stagiaires en césure ou en période de congés qui continueront leur cursus à l'issue) et **800 alternants**.

⇒ L'alternance concerne des formations bac+2 mais aussi bac+5. L'alternance de licences professionnelles est testée depuis 2005.

Avec les différents établissements ciblés, la Société Générale développe des **partenariats** qui permettent de **faire connaître les métiers de la banque et de la finance** aux étudiants, de **compléter leur formation** par des éléments concrets issus de la vie professionnelle, de leur **proposer des stages** de césure ou de fin d'étude qui compléteront l'approche professionnelle en école ou université.

Ces partenariats intègrent :

- des participations aux forums Emploi et aux journées portes ouvertes
- des présentations des différents métiers par des chargés de relation école
- des interventions dans la pédagogie assurées par des professionnels (sur la base de cas pratiques concrets bâtis avec le corps enseignant)
- des financements de chaires
- des visites par les étudiants de certains de nos établissements et de nos salles de marché

Dans une optique de **diversification des embauches**, des actions nouvelles permettent d'enrichir les équipes par l'intégration de nouveaux profils :

- à partir de 2006, **recrutement en CDI** sur des postes de chargés d'accueil de plus d'une **centaine de bacheliers** n'ayant pas d'autre diplôme mais ayant une courte expérience professionnelle.

- participation au projet « **Plate-forme Nationale Jeunes Diplômés** » mise en place par l'ANPE pour lutter contre les discriminations vécues par les jeunes diplômés issus des quartiers en difficulté et titulaires d'un diplôme bac+3 ou plus.

- en 2006, **test des prestations d'évaluation des capacités et compétences professionnelles en milieu de travail** de l'ANPE (qui permet de sélectionner des candidats sans aucune référence préalable à aucun CV et à aucun diplôme).

- depuis 2 ans, **recrutement, intégration et formation** pour la banque de détail, de **candidats ayant des expériences significatives dans d'autres métiers et d'autres secteurs d'activité** que la banque.

UIC

Toutes les actions Ecole-Entreprise au sein de la chimie en Ile de France trouvent leur cohérence globale dans le cadre du « **Village de la Chimie** ».

La chimie, dans son ensemble, accorde une importance particulière aux formations de haut niveau. La chimie francilienne plus que d'autres par le rôle joué par la Recherche et l'Innovation, privilégie les formations « Bac+2 » à « Bac+8 ».

Le « **Village de la Chimie** » permet de s'adresser aux jeunes afin de les encourager à s'orienter vers les métiers scientifiques et en particulier vers ceux de la chimie et il permet aussi aux établissements scolaires et universitaires enseignant la chimie, de les conseiller dans leur orientation en fonction du choix des métiers et filières qu'ils semblent privilégier.

Il permet enfin aux professionnels d'entreprises et aux enseignants de réfléchir ensemble aux formations les mieux adaptées aux besoins quantitatifs et qualitatifs existants.

En 2005, plus de 5 000 jeunes sont venus à la rencontre de la chimie.

Les formations à la chimie sont globalement adaptées pour ce qui est des compétences de base nécessaires à tout chimiste. La grande diversité des métiers et produits de la chimie ont toujours rendu obligatoire un sas entre la vie scolaire et la vie professionnelle. Aujourd'hui, le jeune diplômé doit disposer du socle de compétences nécessaires à tous les métiers mais il doit aussi être immédiatement opérationnel dans son premier poste. Une expérimentation idéale nouvelle a été mise en place par l'intermédiaire du CFA « **AFI 24*** », visant à faire que la dernière année scolaire corresponde à la première année professionnelle et soit co-partagée entre l'entreprise et l'éducation nationale.

Cette expérimentation, présente dans presque tous les établissements franciliens enseignant la chimie, a montré que les jeunes qui poursuivent leur dernière année scolaire en alternance connaissent un taux de réussite à leur examen le plus souvent supérieur à ceux qui poursuivent leurs études par la voie classique.

En 2005, plus de 200 entreprises avaient un apprenti AFI 24 en contrat d'apprentissage et plus de 600 entreprises ont été partenaires de l'AFI 24 depuis sa création en 1995.

**AFI 24 est un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) dédié à l'apprentissage de la Chimie et de la Biologie. Il est le plus important centre de formation d'apprentis dédié aux métiers de la chimie et de la biologie. AFI 24 travaille avec une quinzaine d'établissements qui ont principalement des formations scientifiques classiques (sans apprentissage) et qui assurent aussi des formations par apprentissage du niveau Bac à Bac+5 / Ingénieur.*

MANPOWER

Diverses actions ont été menées par Manpower en 2005 via la professionnalisation :

- **le contrat de professionnalisation intérimaire** : 59% des contrats de professionnalisation Manpower visent l'obtention d'une qualification sur des métiers à forte pénurie (BTP, industrie de transformation industrielle, transports, logistique, agro alimentaire, restauration).

En 2005 : **847 contrats Manpower** réalisés (3 982 contrats en France toutes entreprises de travail temporaire confondues) dont **468 contrats Jeunes**. Sur ces 847 contrats, 41% ont un niveau Bac et + dont 10% un niveau Bac+2 minimum (vs sur le total des contrats de la profession, 33% ont un niveau Bac et + dont 9% un niveau Bac+2).

- **le contrat d'insertion professionnelle intérimaire** : dispositif conçu pour permettre l'insertion professionnelle de publics, jeunes ou adultes, rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion et quel que soit leur niveau de formation.

En 2005 : 513 contrats Manpower réalisés dont 58% pour des jeunes de moins de 26 ans (2 599 contrats toutes ETT confondues dont 56% pour les jeunes). Les contrats réalisés par Manpower ont servi davantage à insérer des jeunes sans aucun diplôme.

- **le contrat de développement professionnel intérimaire** : sans critère d'âge, ce contrat est réservé à des salariés ayant déjà une expérience professionnelle dans le travail temporaire et possédant, au plus, un diplôme de niveau V (CAP/BEP) et sous conditions au plus un diplôme de niveau IV maximum.

En 2005 : 1 018 contrats Manpower réalisés dont 47% pour des jeunes de moins de 26 ans (4 102 contrats toutes ETT confondues dont 48% pour des jeunes). 88% des contrats jeunes Manpower ont été réalisés pour des jeunes ayant un niveau CAP maximum.

Des modules spécifiques ont été créés via des **formations** dont le thème central est l'aspect comportemental en entreprise.

Les modules créés : « Bien s'intégrer en entreprise » avec 2 spécificités pour l'industrie et la logistique (formation de 3 jours) / « Comprendre l'entreprise pour mieux s'y impliquer » avec l'organisme FACE sur 3 jours / « L'entreprise et vous » avec le cabinet RECIF sur 4 jours / « Travailler en équipe » avec OPEN en ingénierie sur 2 jours.

Depuis 2002, Manpower recrute des jeunes diplômés bac+2 pour son **Ecole de vente**. Ces derniers sont intégrés en CDI en tant qu'Assistant Commercial Junior et un portefeuille clients et de véritables objectifs commerciaux leur sont confiés. Accompagnés sur le terrain par un Responsable d'Agence, ils intègrent l'une des 1 030 agences Manpower et participent pleinement à son développement. Pendant les 9 premiers mois, ils alternent théorie et mises en situation professionnelle sur le terrain.

L'Ecole de Vente Manpower c'est : un CDI dès la rentrée / une formation en alternance rémunérée / un véritable accompagnement sur le terrain par un tuteur / une expertise commerciale « vente de service en B to B » / une évolution dans le réseau national Manpower.

« Après différentes expériences en entreprise, j'ai eu l'opportunité d'intégrer, en 2003, la 2^{ème} promotion de l'école de Vente Manpower en CDI. Cette formation qualifiante en alternance conjugue parfaitement théorie et pratique, et me semble parfaite pour une carrière commerciale : une semaine par mois j'étais en formation Manpower. La formation Manpower donne toutes les cartes en main pour jouer et gagner lors de nos rendez-vous clients. Cela nous a permis d'échanger sur nos expériences et nous a aidé dans nos choix et actions au quotidien. Le reste du temps, je travaillais dans mon agence Manpower, découvrais le monde du travail et la vie active. Au sein d'une équipe professionnelle, je continue à m'enrichir des expériences et de la polyvalence de chacun. Le rôle du tuteur est très important, surtout au cours de cette formation : il nous guide, nous aide, nous accompagne sur le terrain et nous transmet son expertise. » Hélène S., attachée commerciale, Paris.

ALCATEL

RECRUTEMENT

Les jeunes recrutés à la sortie des facultés sont généralement issus de DESS / Master des filières de droit, de ressources humaines ou d'informatique ou issus de filières « techniques » telles que IUT ou les facultés préparant un diplôme d'ingénieur (comme la faculté d'Orsay ou l'Université Technologique de Compiègne)

Pour les stages et les apprentissages, les jeunes sont issus en général des mêmes filières et pour les CIFRE, ils sont issus de facultés techniques de recherche.

L'embauche se fait également au niveau européen voire international donc une **lisibilité et une connaissance des équivalences de diplôme est indispensable** aux recruteurs en France. L'anglais est systématiquement un pré-requis dans l'embauche de jeunes diplômés.

RELATIONS AVEC LES UNIVERSITES

Plusieurs salariés d'Alcatel font partie de conseils administratifs. En province, des salariés participent aussi à des commissions pédagogiques. Alcatel participe également à des jurys de concours d'admission dans les écoles, à des forums Bac+5/+8 de l'université de Rennes, aux doctorales des universités de Bretagne (semaine de travail en lien avec les entreprises pour tous les doctorants de Bretagne avec conférence et visite de l'entreprise).

Une convention particulière concernant une filière de gestion technique de réseaux a été signée avec l'IUT de Lannion.

Divers partenariats avec des universités ont été créés pour des cours, des stages et des formations.

Certains salariés d'Alcatel donnent également des cours dans des facultés.

PASSEPORT PROMOTION TELECOM

Alcatel participe activement au programme « Passeport Promotion Telecom », programme visant à l'accompagnement des jeunes issus de zones sensibles.

Ce programme s'adresse aux élèves qui sont soit en dernière année de BTS industriel de génie électrique, soit titulaires du Bac Sciences et Techniques Industrielles, soit titulaires du Bac Sciences et Techniques de Gestion et qui souhaitent poursuivre en classe préparatoire dans un lycée afin d'intégrer une grande école.

3 filières sont proposées aux élèves :

- après un BTS industriel de génie électrique + 1 année de classe de préparation appelée ATS (Adaptation Technicien Supérieur) effectuée en lycée, l'élève peut intégrer une école d'ingénieur télécoms.

- après un Bac Sciences et Techniques Industrielles + 2 années de classe de préparation appelée TSI (Technologie et Sciences Industrielles) effectuée en lycée, l'élève peut intégrer une école d'ingénieurs généralistes.

- après un Bac Sciences et Techniques de Gestion + 2 années de classe de préparation appelée CPGE (Classes préparatoires aux Grandes Ecoles / Classes économiques et commerciales) effectuée en lycée, l'élève peut intégrer une école de commerce et management.

RENAULT

Un groupe comme Renault a depuis longtemps une tradition de coopération avec l'enseignement supérieur, grandes écoles et universités.

Dans le cadre de sa démarche « Compétences », Renault suit depuis maintenant 6 ans, l'évolution de ses compétences clés, les centres d'excellence en matière de formation, les lacunes de ces formations et les besoins de formation interne qu'elles nécessitent, les politiques de recrutement à adopter.

Renault dispose d'une analyse transversale sur les 63 « métiers de base » du groupe, vision partagée de l'évolution de ces métiers, des exigences techniques qu'ils supposent, des centres d'excellences existants en matière de formation, en France, en UE mais aussi dans les principaux pays du monde où Renault intervient. Une partie de cette expertise pourrait être partagée avec des universités partenaires, sous forme de coopérations ciblées avec des experts du groupe pour actualiser les besoins de formation, faciliter des rapprochements avec des centres d'expertises étrangers, assurer des compléments de formation.

Institutionnaliser dans quelques domaines ciblés expérimentaux volontaires, un partenariat de longue durée, avec des points d'étape tous les 2/3 ans pourrait être tenté, sur le modèle des coopérations qui existent déjà entre Renault et certaines universités.

Renault devra identifier, à partir des 63 métiers de base du Groupe, les domaines dans lesquels il y aurait un intérêt mutuel à approfondir les coopérations. L'apprentissage, qui fonctionne déjà, pourrait être l'un des moyens de prolonger ces coopérations par des débouchés professionnels pour les jeunes diplômés.

Néanmoins, il est peu réaliste de penser que ce type de coopération peut se généraliser à tous les cycles longs de formation, les effectifs formés dans une spécialité donnée pour chaque université sont trop faibles pour justifier un investissement très important des entreprises. A contrario, dans les cycles courts formant aux métiers de Renault, les coopérations sont soutenues et anciennes et débouchent sur la création de licences professionnelles :

Renault a ainsi activement contribué à la création de 10 licences professionnelles dans lesquelles il est impliqué (la dernière étant la Licence d'ingénierie des méthodes de diagnostic automobile, avec PSA, le lycée Monge et l'université d'Evry).

Renault est également en train de travailler avec des universités à la création de 3 licences supplémentaires (dentures et engrenage, électronique, mesure, essais, conception numérique post design).

ELIOR

OFFRES PROFESSIONNELLES : Elior a développé plusieurs licences professionnelles dont la Licence professionnelle d'Ingénierie et de Management dans les métiers de la Restauration Commerciale et de la Restauration Collective.

Cette formation a pour objectifs de professionnaliser des étudiants Bac+2 dans le domaine de la restauration collective et commerciale, de former et embaucher une génération de managers, chefs gérants ou gérants pour remplacer les départs en retraite massifs dans les 10 années à venir et de permettre d'apporter une formation concrète dispensée par l'encadrement des entreprises partenaires.

Elior a été partie intégrante du développement de l'alternance des Licences professionnelles avec l'Université de Marne la Vallée et l'IUP Grenoble et accueille régulièrement en alternance les jeunes suivant ces cursus à des postes d'adjoint au directeur de restaurant.

STAGES : Elior accueille des stagiaires aussi bien au préalable de leur formation (stage d'1 mois pour découvrir l'activité de la restauration quand ils viennent d'autres horizons et valider ainsi leur motivation) que pendant leurs études (stages de 4 mois).

APPRENTISSAGE : depuis la création de la MSG option Hôtellerie restauration CFA, Elior accueille chaque année 10 jeunes en apprentissage.

Le Comité Scientifique Elior réunit des experts reconnus extérieurs au Groupe, dont un professeur d'université expert en produits alimentaires et filières et un professeur d'université chercheur et toxicologue. Ce Comité informe les opérationnels d'Elior sur les évolutions scientifiques en matière de sécurité sanitaire des aliments et émet des recommandations concrètes sur la politique Qualité et Sécurité Alimentaire du groupe.

Elior a créé un **réseau d'ambassadeurs écoles**, interlocuteurs uniques du Groupe auprès de chaque établissement. Ces 50 collaborateurs d'Elior France (opérationnels ou RH) sont chargés de représenter le groupe dans les écoles.

Les chartes internes Elior ont été mises en place en 2002 et traduisent la volonté du Groupe de s'engager auprès des étudiants en fixant les règles déontologiques en matière d'intégration et de suivi des stagiaires.

Des plaquettes Elior d'information ont été créées spécifiquement à l'attention des stagiaires / apprentis et à l'attention des maîtres de stage et d'apprentissage.

Des Journées Découverte Elior sont organisées depuis 2002 où les stagiaires et apprentis nouvellement intégrés dans le Groupe sont conviés. Une demi journée de « débriefing » de stage et d'apprentissage est également organisée peu avant que les étudiants ne quittent Elior.

Elior participe au Salon Jobs d'Été à Paris depuis 1999.

Un projet de la Fondation Elior a pour objectif de financer en partie le sujet d'études d'un thésard sur un thème proche de l'activité d'Elior, celui-ci pouvant faire appel au Groupe pour le soutenir dans ses travaux.

Pendant 4 ans, Elior a organisé des visites de sites Elior auprès des élèves futurs professeurs des écoles hôtelières de l'IUFM d'Antony (100 futurs professeurs).

Depuis 2 ans, les professeurs principaux des écoles et proviseurs sont conviés à la Journée Découverte rassemblant par région tous les nouveaux apprentis intégrés chez Elior. Un projet pour 2006-2007 serait d'organiser une Journée Découverte dédiée spécifiquement au corps enseignants de ces jeunes accueillis en apprentissage chez Elior.

GUINTOLI – Groupe NGE

Chez NGE, chaque universitaire recruté suit également une formation afin de l'adapter le plus rapidement possible à son emploi.

Afin de présenter ses métiers et les possibilités de carrières, le Groupe NGE établit des partenariats avec des écoles d'ingénieurs, des universités et avec un grand nombre de BTS et de DUT.

Le Groupe travaille également en partenariat avec certains laboratoires d'université en leur confiant des missions de Recherche et Développement.

NGE multiplie sa présence sur les forums de recrutement et dans les universités afin d'informer sur les métiers dans le BTP.

AXALTO

Initiative d'Axalto permettant de donner à différents acteurs la possibilité d'exprimer leur savoir autour d'un des produits de l'entreprise :

La société Axalto organise tous les ans un concours dénommé SIMagine. Ce concours a pour objectif de donner l'opportunité à des universités, écoles ou micro entreprises, de développer de nouvelles applications sur la carte SIM (carte de téléphone mobile).

Doté de plusieurs prix, ce concours permet à des groupes d'étudiants de mettre en application leurs connaissances théoriques autour d'un produit générique.

⇒ Soutenir et multiplier ce type de concours permettrait de cultiver un vaste champ d'expressions et d'entraîner les étudiants vers les préoccupations réelles d'entreprises (innovation, marketing, faisabilité, contraintes...)

BOUYGUES CONSTRUCTION

- ❑ EN AMONT, SUSCITER DES VOCATIONS, CULTIVER NOTRE ATTRACTIVITE ET CELLE DES METIERS DU BTP :
 - **Rendre l'apprentissage plus attractif** : création en 1997 du **CFA Gustave Eiffel** à Chilly-Mazarin avec l'aide de la CCI de Versailles. Le CFA assure en alternance des formations professionnelles et générales : CAP, Bac Pro et BTS. En 2005, il accueille **273 étudiants** notamment en CAP « Constructeur Béton Armé Bâtiment », BTS « Bâtiment » et BTS « Travaux Publics ».
 - **Visites de chantiers emblématiques pour promouvoir les métiers du BTP** : visite du *Laser Méga Joule* organisée par Bouygues Travaux Publics et la Direction Centrale Ressources Humaines pour une promotion de l'Ecole Polytechnique (2006).

- ❑ EN FIN DE SCOLARITE, DRAINER DES CANDIDATURES, PRESENTER NOS METIERS, PROPOSER DES OFFRES ADAPTEES :
 - **Participation à 28 forums de recrutement** en région parisienne et en province (Centrale Paris, TRIUM, X-Entreprises, ENSAM , ESTP, HEC, Sciences-Po Paris, Entreprises & Avenir, etc.)
 - **Réseau des Campus Managers** (voir *Courrier Cadres*) : instaurer un **dialogue direct et convivial** entre l'entreprise et les jeunes diplômés ; s'appuyer sur des cadres en activité qui ont conservé des relations fortes avec leur école et/ou université d'origine ; apporter des **témoignages concrets** sur nos métiers et notre culture.

- ❑ ATTIRER & RECRUTER DES TALENTS !
 - Le **Défi Bouygues Construction** (voir *L'Express*) : « business game » créé en 1997 pour pallier des difficultés de recrutement, notamment auprès des écoles de commerce. Ce jeu repose sur une étude de cas rédigée et corrigée par les membres du comité de direction. Depuis 2004, plus de **75 jeunes diplômés** ont été recrutés en stage, VIE et embauche à la suite du Défi (soit 1 candidat sur 2).
 - Le **Défi Compagnons** : jeu d'entreprise à destination des établissements d'enseignement professionnel. Un exemple : 4^{ème} édition du Défi Compagnons Pertuy Construction (66 lycéens en CAP, BEP et Bac Professionnel). L'objectif est de réaliser en 36 heures une pièce de béton répondant à un cahier des charges précis (coffrage, étaieement, armatures, bétonnage, démoulage).

- ❑ RENFORCER NOS LIENS AVEC LE SYSTEME EDUCATIF :
 - **Partenariat avec l'Ecole Centrale de Paris** : Bouygues Construction « parrain leader » de l'option « Aménagement & Construction » depuis septembre 2005 (voyage d'étude organisé au Maroc en collaboration avec Bouygues Travaux Publics).
 - **Bouygues Construction parrain de l'option BTP d'HEI**. Cette convention prévoit notamment : 42 heures d'enseignement assurées par des collaborateurs Bouygues Construction ; 16 stages de fin d'études par an ; un amphithéâtre Bouygues Construction aménagé dans l'école ; présence sur le forum de l'école ces 3 prochaines années.

III – Propositions du Cercle Vinci

Propositions des membres du Cercle Vinci en termes de gestion de l'emploi et d'insertion professionnelle des jeunes. Ces propositions sont pour la plupart, une synthèse des réponses au questionnaire envoyé par le Cercle Vinci à tous ses membres.

INTRODUCTION

Il nous semble important, avant de développer nos propositions, de rappeler quelques notions :

Les compétences :

Il s'agit, pour nous, du savoir, du savoir-faire et du savoir être que chacun possède à un instant donné, compte tenu de sa personnalité. Tous les jours elles évoluent grâce aux situations vécues et apprenantes (depuis le plus jeune âge dans sa famille, avec ses amis, en pratiquant un sport, des hobbies...), dans le système éducatif et par les acquis de l'expérience. De l'éducation à la socialisation et au monde du travail, le jeune développe plus ou moins les trois composantes de ses compétences.

La motivation :

Il s'agit du plaisir d'apprendre, d'entreprendre, d'exercer un travail en mettant en œuvre ses compétences afin de répondre à ses besoins, de se développer et d'atteindre des objectifs (motivation intrinsèque et extrinsèque). Les premières années de vie professionnelle sont un moment important de développement de la motivation car le jeune entre dans un environnement nouveau.

L'orientation :

Concernant son 1^{er} choix professionnel, il faut aider le jeune à bien comprendre ses motivations par rapport à sa personnalité afin de préparer ses compétences (à dominante de savoir, le savoir-faire provenant de stages, d'études plus professionnelles...), afin de postuler à un premier emploi. Ce 1^{er} choix doit pouvoir aider le jeune à s'orienter dès le collège, puis le lycée vers des études plus ou moins concrètes et pratiques ou théoriques, donc plus ou moins longues entraînant des diplômes qui pourront, en cas d'échec, être repassés tout au long de la vie.

La non-obtention d'un examen ou d'un concours ne doit plus être vécue comme un échec, mais la possibilité d'une orientation différente et mieux adaptée. Nous rappelons qu'une partie importante des artisans et des chefs d'entreprise n'a pas fait d'études supérieures, mais n'a cessé de se former.

La réalisation :

Le succès d'un jeune est de pouvoir se réaliser dans sa vie professionnelle autant que dans sa vie personnelle. Que les études soient longues ou courtes, professionnelles ou académiques, l'important est de l'aider à bien comprendre ses aptitudes et capacités afin qu'il choisisse son meilleur parcours d'employabilité.

Nos propositions s'articulent autour de 6 axes principaux :

- Développer la «professionnalisation» des cursus universitaires,
- Renforcer les liens entre les universités et les entreprises au cours de la formation et au sein des cursus,
- Contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes,
- Renforcer l'intégration dans l'entreprise au moyen de stages et les jobs d'été,
- Développer la connaissance par les enseignants de la réalité de l'entreprise,
- Redonner sens à la Formation Continue tout au long de la vie et à la VAE.

Développer la «professionnalisation» des cursus universitaires

L'un des premiers enjeux en vue d'une meilleure fluidité d'informations et d'une plus étroite collaboration réside dans une meilleure **lisibilité du contenu et de l'évolution des diplômes**. L'action principale envisagée par la majorité des DRH ayant répondu au questionnaire est de recenser toutes les filières existantes et de réaliser les descriptifs correspondants (en adoptant une manière standard pour décrire ces formations). Une correspondance avec les systèmes universitaires des autres grands pays serait aussi particulièrement utile.

Au-delà de ce souci de meilleure lisibilité, il est proposé de **renforcer la dimension professionnelle des cursus**. Les avantages en sont multiples : Meilleure réponse à un besoin réel du marché du travail, alliance d'un enseignement théorique et académique dispensé par des enseignants et de des formations mises en place avec l'accord ou à la demande des entreprises, implication des entreprises dans le contenu des programmes...

De nombreuses pistes d'actions ont été évoquées notamment « l'identification en amont » des Universités comportant ce type de cursus, la nécessité de professionnaliser les maîtres de stage et d'informer davantage les jeunes sur les formations et les diplômes, la segmentation des formations professionnelles pour faciliter les relations entre les entreprises et les universités, la spécification de tronc communs de compétences...

Nous avons conscience que parmi les écueils associés à la multiplication de l'offre professionnelle nous retrouverons des problèmes de financement, la capacité limitée d'intégration des entreprises, un risque d'illisibilité des diplômes qui sont de fait, trop dispersés, trop spécifiques ou trop localisés.

- Bien évidemment le **développement des formations en alternance** est jugé de manière positive et l'efficacité de ces formations est démontrée. Par souci de responsabilité, nous souhaitons mettre en évidence la nécessité de former, au sein des entreprises, des professionnels ayant une parfaite connaissance des circuits de l'éducation (des formations, des cursus, des contenus des formations).

Il est également souligné que ce développement ne doit pas se faire uniquement par le biais du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation mais qu'il faudrait également introduire dans les circuits universitaires des périodes de formation en entreprise suffisamment longues qui seraient évaluées au même titre que les autres UV.

- Une triple formation de base devrait être obligatoire pour l'obtention d'une licence :
 - La maîtrise correcte de la langue anglaise
 - La parfaite connaissance de l'informatique
 - Une UV sur le comportement, la connaissance de soi et la conscience de soi pour une meilleure relation aux autres.

- En dernier lieu, dans un registre différent, **des modules de rattrapage en cas d'échec à un examen** pourraient être envisagés sans toutefois devenir systématiques. A ce stade, il semblerait judicieux de proposer une évaluation ou bilan d'études suite à un échec, afin de réorienter l'étudiant sur une filière plus en adéquation avec ses connaissances et ses aspirations. Des coefficients modérateurs ou amplificateurs en fonction des matières à rattraper pourraient aussi être envisagés pour les étudiants ayant déjà une expérience professionnelle.

Renforcer les liens entre les universités et les entreprises au cours de la formation et au sein des cursus

- **Un observatoire des métiers**, outil d'anticipation de l'évolution des besoins du marché du travail pourrait être mis en œuvre en lien avec le Centre d'Analyse Stratégique. Il réunirait notamment des prévisionnistes, des enseignants et des professionnels et formulerait des orientations visant à guider l'allocation des ressources.

- **Des UV d'ouverture sur le monde de l'entreprise** devraient être préparés avec des professionnels et des études de cas concrets animés par des professionnels, et comporter aussi des séances de simulation de CV et d'entretien d'embauche. En plus de ce type d'UV, il faudrait également envisager des modules d'ouverture sur le monde (informations sur les économies, les cultures d'autres pays) et surtout prévoir un stage obligatoire en entreprise chaque année ainsi que des témoignages de professionnels dans certains cours dispensés en université. Ces UV nous semblent incontournables pour l'obtention d'une licence et seraient donc étalés sur 3 ans.

- Afin de renforcer le lien et de faire mieux connaître la réalité de l'entreprise, l'intervention d'opérationnels est nécessaire dans le cadre des cours (et aussi des représentants d'ambassades, des membres des consulaires français...). Les **modules préparés avec des professionnels** devraient être partagés avec les professionnels notamment dans les licences professionnelles et les masters professionnels. Une nouvelle licence professionnelle ne devrait ouvrir que si ce diplôme est validé par la branche professionnelle concernée qui apportera la preuve d'un besoin en matière d'emplois à l'issue de la formation et qui s'engagera aux côtés de l'université dans la proposition de stage au cours du cursus.

Contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes

- Il pourrait être pertinent de réfléchir à la mise en place, dès l'inscription du lycéen à l'université, d'un **projet professionnel** préparé par le jeune depuis la classe de 3^{ème} (stage de découverte d'entreprise d'une semaine) incluant statistiquement les résultats des études projetées et surtout les possibilités d'emploi.

Ce projet professionnel serait une véritable mise en perspective de son parcours-cible, tenant compte de ses compétences et de sa motivation, ainsi que de ses premières expériences professionnelles, sportives ou culturelles.

- Des responsables RH ou des managers expérimentés pourraient **participer à des forums au sein des universités**. Leur contribution pourrait être polymorphe et prendre la forme de témoignages concrets sur la réalité de leur métier, de simulations d'entretiens de recrutement, d'aide à la rédaction de CV ou de stratégie de recherche d'emploi. Ces forums devraient être préparés en amont avec les professeurs.

Des forums inter université dans une même spécialité pourraient également être envisagés pour drainer les entreprises intéressées.

L'une des priorités est de redonner de la dignité aux métiers qui ont été dévalorisés via une « campagne » s'inscrivant dans les universités notamment par l'organisation de forums entreprises. Les enseignants doivent aussi être de véritables « porte paroles » sur les métiers offrant des débouchés.

- Un **responsable des relations avec les entreprises** devrait être présent au sein de l'université avec un profil plutôt issu du monde de l'entreprise et sensibilisé à la problématique du monde de l'éducation.

Renforcer l'intégration dans l'entreprise au moyen de stages et les jobs d'été

Les offres de stages devraient être diffusées plus largement vers les bureaux de placement des universités. Un processus particulier de coaching/mentoring permettant au jeune universitaire de prendre plus rapidement les bons repères dès le début son stage, devrait être envisagé.

- Une **charte d'accueil des stagiaires** en entreprise doit comporter : l'engagement de l'entreprise en ce qui concerne son rôle de formateur, le rôle du tuteur, le rôle du maître de stage, les relations entre tuteur/maître de stage et le représentant de l'université, la formalisation du projet de stage et son suivi, le parcours d'intégration à respecter dans le cadre de stages de longue durée...

- Les stages devraient être davantage encadrés avec la fixation d'une durée précise, la définition d'un projet professionnel, la désignation de référents dans l'entreprise d'accueil et dans l'université, l'évaluation de fin de stage.

- Par rapport au stage, le job d'été a plus pour vocation de faciliter l'autonomie financière de l'étudiant mais une charte de bonne conduite pourrait aussi éviter les abus éventuels.

Il faudra apprendre aux jeunes à mettre en valeur sur leur CV et surtout lors d'un entretien d'embauche : les stages, les jobs d'été et emplois à temps partiel qui ont permis de financer une partie de ses études. Cette compétence de savoir-faire et de savoir être est très importante pour le choix d'un 1^{er} emploi et surtout pour se faire embaucher.

Développer la connaissance par les enseignants de la réalité de l'entreprise

- En plus d'un premier **module de découverte de l'entreprise** au cours de la formation des enseignants, l'organisation de séminaires et de stages opérationnels pourrait être envisagée. Les séminaires s'étaleraient sur plusieurs jours pendant lesquels des professionnels interviendraient pour expliquer l'entreprise, son fonctionnement, ses contraintes, son économie, ses challenges, ses risques. Ils seraient illustrés d'exemples concrets, avec la participation de représentants PME/PMI, de grandes entreprises, des organisations professionnelles, des représentants, des syndicats... Ces modules pourraient être proposés à plusieurs reprises au cours de la vie professionnelle de l'enseignant.

Des visites d'entreprises seraient à prévoir tous les 5 ans avec un stage d'une semaine débouchant sur un mémoire. Cette proposition nous semble fondamentale.

Redonner sens à la Formation Continue tout au long de la vie et à la VAE

Les nouveaux dispositifs issus de la réforme de la formation professionnelle offrent une opportunité que l'ensemble des acteurs doivent saisir. Jeunes, salariés déjà entrés dans le monde professionnel, universités et entreprise ont une occasion unique de reprendre l'initiative de l'employabilité.

- Il serait souhaitable que l'entreprise soit associée à la réflexion de fond sur l'attribution des diplômes et sur les critères pris en compte. **Les jurys de VAE et les universités** devraient être composés au moins pour 1/3 de professionnels de la filière.

- l'université pourrait trouver une source de financement, mais aussi d'exigence nouvelle en développant des actions de formation au titre de la **formation continue**. Chaque secteur professionnel devrait proposer une collaboration visant à tirer au mieux parti des synergies de connaissance et de moyens en vue de renforcer l'employabilité des salariés.

Une réflexion approfondie pourrait être rapidement menée.

Remerciements :

Tous nos remerciements aux membres du Cercle Vinci qui ont participé à ce travail collectif, par leur réponse au questionnaire sur l'employabilité des jeunes universitaires et à ceux qui ont participé aux différents petits-déjeuners sur ce thème.

Je remercie personnellement Olivier Storch, Directeur adjoint du Cabinet du Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche qui a toujours été disponible pour nous procurer les renseignements nécessaires ainsi que ses conseils avisés.

La réalisation technique de ce rapport a pu être réalisée grâce à la participation bienveillante de Manpower France.

Fait à Paris, le 9 juin 2006

Sylvain Lecoq
Président du Cercle Vinci

SOURCES UTILISEES

Le Nouvel Observateur (12 avril 2006) « Le maquis des contrats de travail »
Le Point (23 mars 2006) « Génération CPE »
Supplément Les Echos (6 avril 2006) « Grandes Ecoles Universités »
La Vie (6 avril 2006) « Le boom des métiers du mieux vivre »
L'Express (30 mars 2006) « Le filon des supers apprentis »
La Croix (11 avril 2006)
Entreprises et Emplois (3 avril 2006)
Flash IXIS-Groupe Caisse d'Epargne
Le Figaro
Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et à la recherche