



Le + syndical
M.C. 04/04/11

REFLEXIONS ET PROPOSITIONS SUR LA LICENCE GENERALE

Objet : Contribution de la CFE-CGC au plan de rénovation de la licence générale.

Préambule :

A l'occasion de l'entrevue avec Madame la Ministre Valérie Pécresse, en date du 13 janvier 2011, la CFE-CGC a été sollicitée afin d'apporter sa contribution au plan de rénovation de la licence générale amorcée en 2007. En effet, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche souhaite définir une nouvelle architecture de la licence générale afin qu'elle permette un meilleur accès à l'emploi et réponde aux besoins en compétences des entreprises évitant ainsi les formations « cul de sac ».

La CFE-CGC a accueilli avec considération l'opportunité d'une nouvelle audition tout en regrettant que les partenaires sociaux n'aient pas été intégrés au comité d'orientation de la nouvelle licence instauré par le ministère.

Notre Confédération est attachée à la mission d'enseignement supérieur au service de tous et accessible au plus grand nombre qui est confiée aux universités. Ces dernières ont évolué dans le paysage diversifié et complexe de l'offre de formation. Nous souhaitons qu'elle conserve sa singularité et que la qualité de ses formations ne soit plus remise en cause au regard des formations onéreuses proposées par ailleurs et permettant « d'acheter » un label. Nous sommes attachés à certaines valeurs et notre vision de la formation et du développement du jeune n'est pas celle du « dopage intellectuel », de la concurrence à outrance, de la pression au résultat et du formatage à l'identique dans un monde essentiellement conduit par une dimension « business ». C'est en conservant cette philosophie que nous relèverons les nouveaux défis soulevés par les questions de l'orientation, de l'égalité des chances, des contenus de formation et de l'insertion dans l'emploi.

Analyse des besoins du marché et évolutions des diplômes

La CFE-CGC est un membre actif du comité de suivi de la licence professionnelle depuis une dizaine d'années, puis du comité de suivi LMD, et se félicite de la prise de conscience par le ministère de l'enseignement supérieur que l'université a désormais le souci de la « connexion » diplôme universitaire-entreprise. **Les diplômes proposés doivent permettre un accès au marché du travail et donc être professionnalisés.**

S'il est vrai que certains étudiants envisagent de travailler dans la recherche ou dans la fonction publique par la voie des concours, les formations proposées doivent largement permettre et faciliter une insertion professionnelle. Autant que possible et étant donné que les métiers évoluent très rapidement, les contenus des formations doivent être repensés au regard

des attentes du monde de l'entreprise. Par entreprise nous entendons celles du secteur privé mais aussi les associations, ONG, chambres consulaires...

Les travaux des OREF « Observatoires Régionaux Emploi Formation », des OPMQ « Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications » des branches professionnelles et depuis 2006 la mise en place d'un Délégué Interministériel à l'Orientaion, chargé de la mise en place et du suivi d'un schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle, devraient permettre de répondre à cette nécessité.

La CFE-CGC, dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel « ANI » du 5 octobre 2009, a soulevé la nécessité de travailler sur la définition d'un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles. Ce socle reprend en partie les compétences et les connaissances de la formation initiale sous statut scolaire qui relève de la responsabilité de l'Education Nationale mais devra intégrer des éléments « professionnels ». Parmi ses autres missions, **le Comité Observatoire et Certifications du CPNFP « Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle », aura en charge de travailler sur la définition de ce socle.** Les CPNE « Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi » de branches seront aussi consultées afin de tenir compte de la diversité des métiers. **La CFE-CGC pense en effet, qu'il faut dépasser le cadre strict de la compétence « métier » et développer les compétences transversales qui permettront aux étudiantes et étudiants de s'adapter rapidement au monde du travail (maîtrise de l'outil informatique, des TIC, autonomie, adaptabilité, capacité à travailler en équipe, maîtrise de la langue française ou de la langue anglaise, connaissance des codes sociaux...).**

Architecture générale de la licence

La CFE-CGC revendique que des stages en milieu professionnel soient intégrés aux cursus de formation proposés par les universités sous réserve qu'ils soient encadrés, en cohérence avec la formation initiale suivie et comptabilisés pour le « droit à la retraite ». Nous souhaitons d'une part lutter contre les stages abusifs et, d'autre part, que ces derniers soient, à partir d'un mois, rémunérés (comme défini par la loi au même titre que ceux de 2 mois et plus sauf si accord de branche plus favorable). Il nous paraît indispensable, en particulier dans le contexte actuel de crise de l'emploi, de préparer les étudiants au monde de l'entreprise mais aussi de leur donner un aperçu du métier dans lesquels ils se projettent. Par ailleurs, nous engageons les branches professionnelles à définir dans le cadre de leurs accords des conditions plus favorables que la loi concernant l'accompagnement des stagiaires mais aussi leur gratification.

Par ailleurs, une étude récente montre que sur les 2 200 000 étudiants recensés en France, 100 000 vivent sous le seuil de pauvreté, avec un niveau de revenu inférieur à 650 euros par mois. Selon l'Observatoire de la vie étudiante, ils seraient 225 000 à rencontrer de grandes difficultés pour financer leurs études. Parmi eux, 45 000 vivraient actuellement dans une situation de très grande pauvreté. Nombre d'entre eux font appel à l'aide des banques alimentaires. Au cours des cinq dernières années, les dépenses obligatoires des étudiants (inscription, logement, restaurant universitaire) ont augmenté de 23 %. Sur la même période, la progression des bourses universitaires et des allocations logement n'a été que de 10 %. Les enfants des classes moyennes sont particulièrement touchés car ils ne bénéficient pas d'un accès au parc de logements étudiants, aux bourses attribuées sur critères sociaux, et enfin n'ont pas la possibilité de travailler dans le cadre des emplois étudiants créés au sein des campus. Un tiers des étudiants occupent un emploi régulier sans rapport avec leur niveau de qualification ou leur domaine d'études afin de financer tout ou en partie leur cursus de

formation. A ce titre **nous souhaitons que les questions du logement, de la restauration et des transports soient abordées conjointement à la réflexion sur les diplômes proposés à l'université. En effet, il convient de permettre aux étudiants de suivre leur formation dans des conditions décentes qui permettront d'en assurer le succès.** Dans le cadre du développement de pôles de compétences visé par la réforme des universités, il importera d'adapter les infrastructures d'accueil des étudiants (logements, transports, salles de cours...) et de doter l'équipe dirigeante de compétences de gestion. Nous sommes également favorables à la création de tickets restaurants « étudiants » ou de la mise à disposition de restaurants universitaires qui pourraient être ouverts le soir. Les possibilités d'emprunts à taux zéro pour le financement des études nous semble aussi une voie intéressante.

La CFE-CGC, organisation syndicale représentative des salariés de l'encadrement, souhaite également être consultée sur la carte des diplômes définie par champs professionnels.

Nous souhaitons qu'une « proximité » se développe tout au long des études entre les étudiants, les enseignants et les entreprises. A ce titre il serait peut-être favorable, entre autres, que les cours magistraux en amphithéâtre soient un tant soit peu diminués au profit de TD en groupes plus restreints dispensés dans les deux cas par les mêmes professeurs. En effet, les dispositions actuelles ne permettent pas une adaptation des cours en fonction des étudiants rendant impossible, de par sa forme, l'interruption en cas d'incompréhension. Le professeur lui-même n'a aucun retour sur ce qui a été assimilé ou non et sur ses qualités de pédagogue. Ce système créé une distance et une absence de communication entre professeurs et élèves. **Il faut atténuer le caractère cloisonné de la transmission des savoirs à l'université.**

Dans le cadre du contrôle des connaissances nous soutenons le principe de l'évaluation continue. Il s'agit d'ailleurs d'un principe similaire au sein de l'entreprise, où la hiérarchie évalue de manière continue la réalisation des objectifs fixés. Nous pensons que ce système d'évaluation est beaucoup plus juste que celui de l'évaluation finale. Il permet également aux professeurs d'identifier les étudiants en difficultés et de leur proposer un soutien. La mise en place systématique du contrôle continu nécessite que des mesures soient prises au niveau organisationnel et anticipées sur l'année. Plusieurs évaluations doivent être prévues pour chaque module de formation et entre chacune d'elles le temps nécessaire à l'avancée dans le cours afin que le tout soit cohérent en permettant aux étudiants d'assimiler les connaissances demandées. Qu'il s'agisse de la mise en place du contrôle continu (mobilisation plus importantes de salles pour réaliser les épreuves évaluatives) ou de cours dispensés en petits groupes, la problématique des locaux et des capacités d'accueil des universités se posent. De surcroît nous devons veiller à disposer des personnels enseignants et d'encadrement en nombre suffisant tout en prévoyant également des périodes de formation des formateurs. Il conviendra de mener conjointement toutes ces réflexions.

Le développement d'un système de parrainage des étudiants en première année par des étudiants en fin de cursus (dernière année de Master) nous semble une voie plus qu'intéressante. Les étudiants auraient un repère dans l'université, comme ils pourraient l'avoir au démarrage de leur vie active auprès d'un collaborateur ou d'un supérieur hiérarchique ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise : « Les anciens donnent aux nouveaux ». Ainsi parrainés, les nouveaux étudiants pourront se sentir mieux intégrés et par conséquent plus motivés, avec une information rapide et de proximité sur toutes les facilités et commodités du domaine universitaire. **Les étudiants parrainés seraient ceux dont les difficultés ont été identifiées lors du passage du baccalauréat ; dans cette perspective les liens avec le secondaire seront à développer (information sur l'université et ses formations proposées, découverte du monde étudiantin...).** Les parrains pourraient bénéficier d'un bonus de points portés au crédit de l'obtention de leur diplôme pour

récompenser cet accompagnement tout en valorisant leurs talents. **Au regard du taux d'échec à l'université et en particulier en première année de licence, il nous semble essentiel de développer des dispositifs de soutien aux élèves en difficultés mais aussi de travailler sur l'accueil aux nouveaux arrivants.** En amont, dès la rentrée universitaire, des modules de remise à niveau doivent être proposés aux étudiants qui en éprouvent le besoin. De telles initiatives ont déjà été développées dans certaines universités et permettent aux étudiants de ne pas accumuler de retards qui, à terme, seront plus difficilement rattrapables. D'une manière générale, comme nous l'avons revendiqué depuis 2003, **nous sommes favorables à ce que l'architecture de la licence et des diplômes de l'enseignement supérieur soit plus souple : des passerelles doivent permettre une mobilité des étudiants afin qu'ils puissent se réorienter le plus facilement et le plus tôt possible. En ce sens nous souhaitons « décloisonner » les formations générales et les formations professionnelles (licences professionnelles, DUT, BTS) tout en restant vigilant sur la cohérence des parcours.** En effet, un jeune de terminale ne doit pas se retrouver enfermé dans son choix premier de filière qui, finalement, est susceptible de ne pas correspondre à ses attentes et à ses prédispositions.

Les parcours professionnels se diversifient de plus en plus et, à l'heure actuelle, on ne peut plus envisager de carrière sous un angle unique ; les formations initiales doivent également et en permanence s'adapter à cette réalité du monde du travail. En ce sens, une formation très spécialisée dès le début du cursus n'est peut-être pas, de notre point de vue, la meilleure option.

Les B.A.I « Bureaux d'Aide à l'Insertion »

La Loi sur l'autonomie a fixé aux universités une mission d'orientation et d'insertion professionnelle, pour qu'elles accompagnent leurs étudiants jusqu'au monde du travail. Les universités ont désormais l'obligation de publier des statistiques sur leurs taux de réussite aux épreuves mais surtout leur capacité d'insertion. Afin que les universités soient à même de remplir cette mission, la Loi prévoit la mise en place de bureaux d'aide à l'insertion professionnelle. La CFE-CGC est fière d'avoir participé au groupe de travail de Bernard Dizambourg, sur les recommandations des comités de suivi de la licence et de la licence professionnelle pour une licence qualifiante et une meilleure insertion en fin de cycle L.

En 2008 la Ministre Valérie Pécresse a installé un groupe de travail afin d'apporter de nouvelles propositions pour améliorer le fonctionnement du dispositif.

Notre confédération est favorable aux dispositifs quels qu'ils soient permettant de répondre à la problématique études universitaires/insertion professionnelle sous réserve qu'une évaluation en soit faite. A ce titre, elle souhaite savoir si un diagnostic a été effectué au sein des universités afin de connaître les difficultés et/ou la plus value apportées par la mise en place des B.A.I. Concernant les personnels affectés, il conviendra d'être vigilant sur les compétences actualisées dont ils disposent sur le marché du travail actuel et les évolutions envisagées mais aussi sur leur connaissance des réseaux (CCI, CMA, Pôle Emploi, APEC...). Leur professionnalisation est essentielle pour qu'ils soient à même d'orienter les jeunes avec une vision complète du système et des formations existantes. Les étudiants doivent pouvoir s'appuyer sur leur expertise pour construire leur projet professionnel.

Dans la même optique nous pensons que le lien entre les étudiants et l'équipe pédagogique doit-être renforcé. **Nous sommes également favorable à une simplification et une mise en cohérence des différents diplômes afin d'avoir une véritable visibilité sur l'offre de formation. A l'heure actuelle, la multiplication des filières ou spécialités rend laborieux**

le choix d'orientation. Nous estimons également qu'il serait pertinent de réaliser au sein de chaque université une enquête à destination des étudiants (ce qui est peu mis en œuvre au niveau des universités) pour établir un retour d'expérience afin de :

- savoir si l'offre de service proposée correspond à leurs attentes ;
- et le cas échéant pourvoir améliorer l'efficacité du dispositif.

Par ailleurs, une campagne d'information sur ce dispositif pourrait être menée au niveau des entreprises du bassin d'emploi proche car les B.A.I ont aussi pour fonction de collecter les offres de stages et d'emplois. Chaque université pourrait instituer deux fois par an une journée de rencontre des chefs d'entreprises et des étudiants afin de favoriser ce lien et de proposer les compétences dont elle dispose. C'est aussi l'occasion, au travers l'écoute et l'analyse de l'expression du besoin (des entrepreneurs) de recentrer, en tant que de besoin, les formations. Cette expérimentation a déjà été mise en œuvre dans certaines universités et doit être pérennisée et développée.

Les seniors à l'université

La CFE-CGC revendique de plus grandes passerelle entre le monde de l'entreprise privée et l'université. A ce titre elle est favorable à tout ce qui permettra aux salariés des entreprises privées en général et à l'encadrement en particulier d'intervenir au niveau des formations universitaires. Ceci supposant d'ailleurs que ces parcours soient valorisés dans l'entreprise. A ce titre, nous soutenons l'idée de faire intervenir, en qualité d'experts, des cadres seniors en activité salariée sur des thématiques professionnelles dans le cadre des modules de formation dispensés par filière à l'université. Ces interventions pourraient soit être axées « métier ou secteur d'activité » (quelles spécificités du milieu de travail ? quelle culture d'entreprise ? quelles évolutions du secteur d'activité et de ses métiers ? quelles perspectives d'emploi ?) en cohérence avec le diplôme préparé ou « transversales » portant sur les savoir-faire (le monde de l'entreprise, quels codes ? le management, quelles pratiques concrètes ? Quelles attentes en termes de savoir-être dans une entreprise ?). Elle envisage même la prise en charge intégrale d'un module spécifique pour un trimestre, un semestre voire une année complète. Dans cette optique, les intervenants, sur la base du volontariat, seraient bien entendu évalués quant à leur capacité pédagogique et sélectionnés en fonction de leur profil au sein des entreprises qui souhaiteraient prendre part à ce projet.

Ce travail serait valorisé et reconnu : l'université et l'entreprise en définiraient mutuellement les modalités de fonctionnement et de financement. La piste visant à l'effectuer dans le cadre d'un congé d'enseignement pour une durée maximum de un an avec une prise en charge de la rémunération par la structure d'accueil pourrait être approfondie. Comme prévu dans le code du travail, durant le congé d'enseignement et de recherche, le contrat de travail du salarié est suspendu mais à son retour l'employeur est tenu de lui restituer son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. **La CFE-CGC est attentive à ce que les dispositifs mis en œuvre le soient dans le cadre d'une sécurisation des parcours professionnels.** Par ailleurs, puisqu'un tutorat interne à l'université est prévu pour les élèves en difficultés, un tutorat professionnel pourrait voir le jour selon les modalités évoquées précédemment. Il pourrait par exemple s'inscrire dans un principe de travail en petits groupes pour des étudiants qui ont des projets professionnels similaires et qui ont sollicité le B.A.I en ce sens.

Nous pensons également que les branches professionnelles pourraient être sollicitées dans le cadre d'interventions ponctuelles au sein des universités pour ce qui est de l'approche par secteur d'activité. Cela permettrait dans le même temps d'élargir le réseau des universités.

Moyens accordés aux universités

Dans le cadre du plan de rénovation de la licence, une dotation de l'Etat à hauteur de 730 millions d'euros, sur 2007/2012, ont été programmée. Pourtant le bilan actuel d'utilisation des fonds n'est pas encourageant. Il est vrai que certains établissements se sont engagés pleinement dans le dispositif en amplifiant l'effort du gouvernement sur leur budget propre mais la situation n'est pas homogène dans l'ensemble des universités.

Dans la maîtrise de leur autonomie et au niveau budgétaire les universités ne sont pas toutes sur un pied d'égalité et on pourrait envisager un accompagnement à la mise en œuvre de cette nouvelle licence lorsque celle-ci sera précisément définie. En effet, on se place bien dans l'idée d'une **harmonisation de la qualité et de la diversité de l'offre de formation afin que chaque étudiant puisse bénéficier de la formation qu'il envisage d'entreprendre quelle que soit sa zone géographique d'habitation.**

La licence et l'accès au statut cadre

Pour la CFE-CGC, il est inacceptable qu'à leur actuelle nombre d'étudiants ayant validés leur master ne bénéficient pas d'un statut cadre. Dans son étude sur les jeunes diplômés en 2009, l'APEC faisait état d'une proportion de 63% de jeunes diplômés d'un master 1, en emploi, et disposant du statut de cadre. Soit une légère baisse par rapport à la promotion précédente. Les autres jeunes en emploi étaient pour 11% agents de maîtrise et 26% employés. Ceci traduit à la fois une certaine défiance des employeurs vis à vis de l'université mais aussi la pression du taux de non emploi qui pousse à faire des embauches surqualifiées. Un jeune qui dispose d'un niveau licence aura de fait de grandes difficultés à obtenir le statut cadre à l'embauche car bien souvent les grilles de classification en entreprise ne le permettent pas. **Nous pensons qu'un jeune licencié dispose d'un bon potentiel aux métiers de l'encadrement (manager ou expert) et que son diplôme ne doit pas constituer une entrave infranchissable à son évolution de carrière. Selon nous, une expérience professionnelle qui peu à peu, en fonction des compétences éprouvées du salarié, s'étoffera pour conduire à des postes à responsabilités, légitime pleinement une accession au statut cadre. Le fait que la licence générale fasse l'objet d'une rénovation qui vise notamment sa « professionnalisation » permettra également de donner aux entreprises la garantie d'une jeunesse mieux préparée au monde du travail.** Il conviendra également de réfléchir à la pertinence des stages en fonction des différentes mentions de licence, de leur durée, de leur fréquence et des modalités de mise en œuvre. **Le diplôme de licence doit être revalorisé dans le monde du travail et pour ce faire, nous pensons que les partenaires sociaux sont les interlocuteurs privilégiés et incontournables.** Il faut lutter contre les préjugés, modifier l'image qui colle aux jeunes diplômés de l'université. Nous soutenons par ailleurs tous les dispositifs de formation professionnelle, et en particulier la VAE, qui permettront la reconnaissance d'un niveau acquis. En outre nous pensons que les entreprises doivent être encouragées à développer une politique de promotion interne qui

permette par le biais d'une grille spécifique d'ouvrir l'accès au statut cadre aux jeunes qui seront issus de cette nouvelle génération de licence générale professionnelle.

Le jeune diplômé et son insertion sur le marché du travail

Nous pensons que, pour intégrer le monde du travail, les diplômés de licence doivent être des "généralistes" et se vendre comme tels. Dans le cadre de la mention de licence qu'ils choisissent, ils bénéficieront certes d'options de spécialités mais la véritable expertise se développera en entreprise. L'université doit leur donner des compétences de bases, transversales, qui lui permettront, en milieu professionnel, de s'adapter et de développer rapidement des compétences d'expert. En aucun cas l'université, et ce n'est pas son rôle, ne pourra fournir « clé en main » des professionnels d'emblée opérationnels. Le jeune est aussi responsable de son devenir professionnel ; sa motivation, sa persévérance et les qualités qu'il saura valoriser lui permettront de trouver sa place. En amont, un système d'orientation plus efficace et lisible devrait lui permettre de faire des choix qui correspondent à ses attentes et capacités. Pour adopter une attitude "participative" à l'égard du monde du travail, il faut décloisonner!! Il faut que l'étudiant ait une bonne connaissance du monde de l'entreprise au sens large du terme (entreprises privées, fonctions publiques, associations, ONG...) et pour cela la connexion "université-entreprise" doit être faite. Les séniors ou "tuteurs" salariés participeront à cette dynamique.

Nous considérons qu'il y a trois acteurs majeurs dans la connexion étudiants et "emploi":

L'université,

L'étudiant,

Et l'entreprise,

Trois actions y sont associées:

Enseigner un programme "généraliste" qui intègre des spécialités,

Donner les moyens nécessaires pour une connaissance précise mais évolutive des métiers,

Créer une passerelle et une organisation structurées permettant à l'université d'aller vers l'entreprise et à l'entreprise d'aller vers l'université.