

<p align="center">Contribution de la CFTC aux référentiels de la licence générale suite à notre audition par Madame le Recteur Florence Legros (mardi 17 janvier 2012)</p>

Madame le Recteur,

Permettez- moi tout d'abord de vous présenter les membres de notre délégation :

Sabine BRUAUX, enseignant-chercheur, Sup de Co Amiens, SNEPL-CFTC, membre du Cneser ;

Hélène DESCLEE, enseignante en économie, Secrétaire générale du SNEPL-CFTC ;

Pierre MET, professeur retraité, Université de Paris Sud 11, SNEPL-CFTC membre du Cneser ;

Marie Roussel, professeur retraité, American University of Paris, SNEPL-CFTC ;

Elian Tzakos, CMTE- CFTC, ERDF-GRDF.

Le groupe représente différents corps d'enseignants auxquels nous avons adjoint depuis le début de nos travaux une personne issue du monde de l'entreprise.

Rappelons en préambule que ces référentiels ont été élaborés selon les modalités prévues en application de l'article 3 de l'arrêté du 1^{er} août 2011 relatif à la licence.

Ces projets de référentiels qui ont été soumis au Comité de suivi de la licence et de la licence professionnelle (réunions du 10 novembre et du 10 décembre 2011) correspondent à chacun des grands domaines de formation proposés par l'Université :

Arts, lettres et langues ;

Droit, économie gestion ;

Sciences humaines et sociales

Sciences technologiques ;

Sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS).

Les débats ont permis de dégager des points de convergence du Comité de suivi quant à certaines problématiques :

1. Permettre la poursuite d'études avec une possibilité éventuelle de réorientation ;
2. Faciliter l'insertion professionnelle immédiate d'un licencié qui voudrait arrêter ses études en définissant, de manière lisible, des compétences transversales ou génériques induites par des compétences disciplinaires ;
3. Attirer l'attention des employeurs. Alors que les licences pro sont bien connues d'eux, les licences généralistes, en particulier en SHS restent peu attractives sur le marché de l'emploi.

4. Permettre aux partenaires du monde socio-économique de participer à ces formations ;
5. Rendre le diplôme de licence lisible au plan de l'espace européen ;
6. Faire que ces référentiels puissent mettre fin aux préjugés et aux idées reçues en matière de diplômes, mais aussi de formation.

Commençons par souligner que ces référentiels, qui n'établissent pas de manière claire une relation entre les compétences affirmées et les enseignements disciplinaires prodigués, seront déchiffrés, avec plus ou moins de bonheur, par une cohorte de lecteurs aussi diverse que variée, par exemple :

L'Administration ;

Le Grand public ;

Les Etudiants et leurs parents ;

Les Enseignants-Chercheurs en charge des licences ou des masters.

Les Directeurs des grandes écoles et leurs collaborateurs chargés des admissions ;

Les Dirigeants de PME ;

Les Patrons des grands groupes et leurs D.R.H. ;

Les centres d'information et d'orientation ;

Nos partenaires européens ;

Les médias ;

Etc.

Il semble que le but de ces référentiels soit de mieux mettre en évidence les savoirs et les aptitudes d'une personne disposant d'une certification donnée plutôt que son parcours (longueur, formation- études, type d'établissement) et de se concentrer sur les acquis. Les référentiels listent des compétences transversales et préprofessionnelles en termes de savoir, de savoir-être et de savoir-faire. Mais n'oublions pas de préciser dans ces référentiels les savoirs théoriques ("savoir-que") et ceux relatifs à la discipline (concepts et schémas). En termes de savoir-faire, les étudiants inscrits en Licence Générale ne possèdent qu'une partie (via d'éventuels TD/TP) des savoirs procéduraux qui prescrivent "comment-faire" en vue de réaliser une action (ex : procédés, protocoles). Il leur manque surtout les savoir-faire procéduraux ("savoir-agir") qui consistent à appliquer des méthodes ou procédures pour raisonner et prendre des décisions et, bien sûr, les savoir-faire empiriques (les habiletés, les leçons tirées de l'expérience) issus de l'action. Il faut également rappeler que la mise en place de tels référentiels n'a de sens pour l'étudiant que dans la logique de construction de son parcours, de son projet professionnel et personnel. Cela induit une motivation (créer l'envie) qui, outre la mise en avant de leur talent, leurs aptitudes, les aiderait à préparer des entretiens

d'embauche. Toujours dans cet objectif, nous pensons qu'il est nécessaire de mettre en exergue, à travers ces référentiels, les spécificités d'un profil de licencié afin d'établir une différence claire (pour les futurs recruteurs) avec les autres profils type ingénieur ou diplômé d'une grande école. Les qualités (reconnues) des licenciés, telles que l'autonomie, la capacité d'adaptation et la capacité de travail en équipe, sont extrêmement recherchées. N'oublions pas que ce sont de « nouveaux » profils sur le marché du travail, les universités ayant à l'origine vocation à former aux métiers de l'enseignement et aux concours administratifs.

Soulignons que ce faisant, le locuteur source, au moyen de référentiels proclamés sur un mode vocatif, invite l'interlocuteur cible, dans le temps de l'accomplissement de la parole, à devenir son partenaire. Ce qui en deux mots se résumerait par

« ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement
et les mots pour le dire arrivent aisément. »

C'est un peu comme si l'on voulait mettre en place les principes décrits en 1932 par Aldous Huxley dans un livre visionnaire, *Le Meilleur des mondes*. Dans cette société future, tous les enfants sont conçus dans des éprouvettes. Ils sont génétiquement conditionnés pour appartenir à l'une des 5 catégories de population. De la plus intelligente à la plus stupide: les Alpha (l'élite), les Bétas (les exécutants), les Gammas (les employés subalternes), les Deltas et les Epsilons (destinés aux travaux pénibles).

Il semble donc légitime d'affirmer que ce défilé de référentiels (très exhaustifs) porte et masque le souhait que la Licence témoigne non seulement de la possession d'acquis universitaires mais aussi d'acquis extra-universitaires, voire expérientiels. Faut-il, pour créer un langage commun aux Universités et aux Entreprises, associer l'étudiant à une norme qui le dépouille de son humanité ?

Rappelons que la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des Universités (dite loi LRU) hisse l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants au rang des missions de service public de l'enseignement supérieur. C'est même devenu l'un des critères de l'évaluation des établissements. C'est pourquoi, tout en reconnaissant l'intérêt pour les étudiants de ces référentiels mais aussi des forums organisés en partenariat avec les entreprises (lien avec la construction en amont et tout au long du parcours du projet professionnel et personnel de l'étudiant), la CFTC propose que soit mis en place de façon systématique pour le « cursus licence » un stage d'entreprise (les compétences se démontrent à travers l'action), en France mais aussi et de préférence, à l'étranger, d'une durée d'un semestre, dans une université partenaire. Soulignons aussi l'importance de l'enthousiasme et de la motivation quand à ses projets, clés indispensable pour que l'étudiant puisse être

heureux et ainsi réussir sa vie. Il faut (savoir) inciter les étudiants à partir en séjour d'étude à l'étranger et (savoir) substituer les réquisitoires péjoratifs sur le « redoublement » ou la « perte d'une année », etc. par la valorisation d'un « changement d'orientation », ou de la « découverte de nouvelles filières ».

Ceci impliquerait des partenariats, tant vers les milieux professionnels dans toutes sortes d'organisations, que vers les milieux éducatifs. Les étudiants d'université maîtrisent souvent mal les codes et les valeurs (le terme « déontologie » avait été employé) de l'entreprise et de ce fait sont très souvent victimes de l'ostracisme de recruteurs diplômés de grandes écoles, mais aussi de moins grandes ! Cela les handicape pour décrocher un stage, de fin de cursus en entreprise, pourtant déterminant pour leur future vie professionnelle quand il répond aux attentes conjointes de l'employeur et du stagiaire

Pour répondre à la sempiternelle question « *de quelle école tu viens ?* » faut-il que l'étudiant de Fac présente un référentiel ? Il nous semble que si son existence est indispensable, sa seule présentation reste insuffisante. Il devra convaincre son futur employeur en affichant des compétences acquises lors de ses expériences professionnelles, en France et / ou à l'étranger, un goût pour la découverte de cultures différentes, associé à la maîtrise de langues étrangères et surtout ne pas oublier que quel que soit le domaine d'activité, un métier s'apprend en suivant une formation adéquate de terrain. Au-delà de la maîtrise des langues étrangères, l'idée est d'acquérir des compétences interculturelles démontrant leur capacité à comprendre les différences de culture et à travailler au sein d'une équipe de collaborateurs de différentes nationalités.

Il faudrait aussi changer le discours pour ne pas inciter les jeunes à faire toujours plus d'études et ainsi entrer dans le piège de « l'auto-remplissage » de nos institutions. On forme des « jeunes prétentieux », avec une haute opinion d'eux-mêmes qui rechignent avant d'accepter un emploi qu'ils n'estiment pas assez brillant pour eux, sans réaliser que faire ses classes sur le terrain est au moins aussi important que la « formation académique ».

En guise de conclusion, nous voudrions simplement rappeler qu'il est couramment admis que dans le Secteur Privé on a besoin, tout autant de talent que de diplômes, accompagnés ou non de référentiels, et qu'un curriculum vitae enrichi par une expérience acquise sur le terrain restera toujours un plus indéniable. L'importance dans un CV d'afficher un investissement dans des emplois saisonniers successifs durant un cursus d'études de 3 à 5 ans suivant l'évolution d'une Licence ou d'un Master, indique la volonté du jeune de s'investir, indépendamment des stages d'études, dans "la vraie vie", souvent dans des emplois peu gratifiants, mais permettant de toucher du doigt le monde du travail. Ces expériences peuvent

paraître anodines mais, de plus en plus, elles jouent un rôle non négligeable dans un CV et dans l'appréciation de sa lecture qu'en font les recruteurs; c'est un élément perçu comme indicateur de motivation, d'autonomie et de "non attentisme" au monde du travail, indépendamment du bagage diplômes.

Une dernière chose, rappelons aussi que, très souvent, le salaire n'est pas fixé en fonction du niveau des diplômes, mais au regard de ce que l'on fait.