

24 novembre 2009

1^{er} Forum des Présidents d'université de France et de Russie

ÉVOLUTION DES SHS RELATION FORMATION-MÉTIER

Marie-Christine Lemardeley
Présidente de l'Université
Sorbonne Nouvelle - Paris 3

Une nouvelle mission pour l'Université

Les six missions du service public de l'enseignement supérieur selon la loi LRU du 10 août 2007 :

- La formation initiale et continue ;
- La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats ;
- **L'orientation et l'insertion professionnelle ;**
- La diffusion de la culture et l'information scientifique et technique ;
- La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- La coopération internationale.

Les dispositifs nationaux (1)

Les fiches à destination de la CNCP

(Commission Nationale de la Certification Professionnelle)

- Traduire les diplômes en **compétences** (*skills*) et **aptitudes** (*abilities*)
- Deux méthodes de mise en œuvre :
 - *Validation directe des recruteurs*
Audit des formations par un cabinet RH (ex. : Université Paris 12 Val-de-Marne)
 - *Validation a posteriori par les recruteurs*
Listes de compétences et d'aptitudes établies par les directeurs d'UFR et les enseignants-chercheurs (ex. : Université Jean Monnet Saint-Etienne)

Les dispositifs nationaux (2)

Le suivi des diplômés (1)

- À compter du 1^{er} décembre 2009, mise en place d'un dispositif de collecte des données sur le devenir professionnel des diplômés 2007 de L et M
- Soutien financier de l'État pour la mise en place du dispositif
- Premiers résultats disponibles en juin 2010

Le suivi des diplômés (2)

Le dispositif
« suivi vers
l'emploi » de
l'Université
Sorbonne
Nouvelle - Paris 3

- Dispositif 2009-2011 retenu par le Ministère et accompagné d'un financement à hauteur de 411 000 €
- Principe : offrir un suivi aux diplômés qui le souhaitent, dans une période de 0 à 18 mois après leur sortie de l'Université
- 3 volets :
 - Un partenariat avec les anciens diplômés
 - *Coaching* des diplômés avec un réseau de partenaires (CNAM, Pôle emploi, Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes diplômés, etc.)
 - Suivi et coordination des démarches individuelles d'insertion
- Évaluation de l'efficacité du dispositif par l'INJEP

Les dispositifs nationaux (3)

La création des BAIP (Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle)

- « Guichet unique » pour les étudiants
- Missions :
 - Aide à la construction du projet professionnel
 - Diffusion d'offres de stages et d'emplois
 - Suivi des étudiants et de leur insertion professionnelle
 - Développement des partenariats avec le monde associatif et les entreprises
- Outil indispensable mais nécessité d'impliquer les UFR elles-mêmes

Le dispositif Phénix

Un partenariat entre sept universités d'Île-de-France

(Paris 1, Paris 3, Paris 4,
Paris 7, Créteil, Marne-
la-Vallée, Cergy-
Pontoise)

- Dispositif lancé en 2007 et destiné aux diplômés de master 2 recherche en Lettres, SHS et Sciences
- Dix grandes entreprises participantes (Axa, Coca-Cola, HSBC, L'Oréal, Pricewaterhouse Coopers, Randstad, Renault, Siemens, Société Générale, Thalès)
- Processus :
 - validation du dossier par l'Université
 - candidature en ligne
 - entretien de recrutement par l'entreprise
 - embauche **en CDI avec statut de cadre dès l'embauche**
 - formation de 350 heures en alternance : « **Initiation à la gestion des entreprises** »
- Un dispositif efficace pour les diplômés intéressés mais très exigeant pour les universités partenaires

Le dispositif Elsa

(Étudiants de Lettres et de Sciences humaines
en Alternance)

Dispositif de
professionnalisation
destiné aux
étudiants de
licence 3, master 1 et
master 2 de lettres et
sciences humaines

- Dispositif partenarial (CNAM, Sciences Po, Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3, AFIJ, CGPME, etc.)
- Contrat de professionnalisation de 12 mois :
 - 75 % du temps en entreprise
 - 25 % du temps en cours au CNAM et à Sciences Po
 - un tutorat en entreprise
 - un tutorat pédagogique
 - une rémunération comprise entre 65 % et 85 % du Smic
- À l'issue du contrat, le bénéficiaire obtient une qualification reconnue par la branche dont relève l'entreprise

La professionnalisation des formations à la Sorbonne Nouvelle – Paris 3

- **Création de modules professionnalisants à tous les niveaux du L et du M**
Exemples : « Projets personnel et professionnel », « Les métiers du cinéma », « Techniques de l'oral et de l'argumentation »
- **Enseignement renforcé des langues étrangères à tous les niveaux du L et du M**
→ outil de **professionnalisation durable**
- **Développement des masters professionnels**
Exemples : « Métiers de la production théâtrale », « Journalisme culturel », « Conception et direction de projets culturels »
- **Participation aux dispositifs Phénix et Elsa**
- **Mise en place du portail « Avenir pro »**
→ interface entre étudiants, *alumni* et entreprises

Les défis d'une professionnalisation raisonnée (1)

Les axes à développer

- Valorisation des *savoirs* mais aussi des *savoir-faire* et *savoir-être* acquis dans nos formations (ex. : CV thématique)
- Identification et entretien des réseaux professionnels propres aux différents débouchés de nos formations
- Enrichissement des relations avec le monde professionnel (rencontres étudiants/professionnels, forums, etc.)
- Constitution et animation d'un réseau des anciens
- Approfondissement des partenariats locaux, nationaux et internationaux

Les défis d'une professionnalisation raisonnée (2)

Conserver une certaine prudence

- **Ne pas professionnaliser trop tôt**
 - la formation de premier cycle universitaire a vocation à rester généraliste
 - ménager la possibilité de la « rencontre » entre un étudiant et un champ disciplinaire
- **Préserver la temporalité universitaire des formations**
 - Faible prévisibilité des évolutions du marché du travail
 - Protéger l'autonomie chèrement conquise du champ académique
- **Ne pas remplacer la transmission des savoirs par la « professionnalisation » entendue comme l'acquisition de compétences strictement pratiques**
 - les savoirs sont les supports des compétences
- **Respecter la signification plurielle du temps étudiant :**
 - exploration d'aspirations qui n'ont pas toutes vocation à s'inscrire dans un projet professionnel
 - indétermination partielle des projets de vie à l'âge d'entrée en premier cycle
 - élaboration progressive d'un projet professionnel
- **Aller à la rencontre des recruteurs mais leur demander en retour de s'ouvrir aux universités (ex. : connaissance de la nature et du contenu des formations, reconnaissance des doctorats)**
 - besoin d'une meilleure connaissance et d'une plus grande ouverture *mutuelles*