



## **La professionnalisation des diplômes suppose « une rupture avec le modèle universitaire » (Fabienne Maillard, « Former, certifier, insérer »)**

*Dépêche AEF 165433 du 02-05-2012*

« Ce qui est en jeu aujourd'hui ne relève (...) pas d'un nouvel aménagement de l'offre de diplômes, mais d'une restructuration du système d'enseignement », expose la sociologue Fabienne Maillard dans la conclusion de l'ouvrage écrit sous sa direction, « Former, certifier, insérer », publié aux éditions des Presses universitaires de Rennes (1). Le livre réunit les textes d'une douzaine de contributeurs, sociologues, professeurs ou économistes, qui tentent de dresser le tableau des conséquences de la professionnalisation des diplômes en France (2).

« La création de nouveaux diplômes professionnels est depuis quelques décennies l'un des instruments privilégiés par le gouvernement français pour faire en sorte que sa politique éducative atteigne ses objectifs », rappelle Fabienne Maillard dans sa conclusion. Ces objectifs seraient la « démocratisation d'un segment d'enseignement (...), [la] massification de l'accès au baccalauréat (...), ou encore [la] généralisation de la possession d'un diplôme ». Ainsi, la professionnalisation des diplômes serait « vecteur de réforme particulièrement efficace ». Néanmoins, « l'importance prise par le diplôme, considéré comme un bagage élémentaire que tout individu doit avoir en sa possession, et son caractère obligatoirement professionnel, mettent en question la manière dont sont conçus et organisés les curricula et les filières de formation, autrement dit ce que l'on entend par 'enseignement' et 'formation' ».

### **Une rupture avec le modèle universitaire**

En outre, « la rénovation de la voie professionnelle prend (...) la forme d'une scolarisation des cursus et des diplômes, alors que c'est plutôt vers une rupture avec le modèle universitaire institué que s'engage la professionnalisation de l'enseignement supérieur », analyse Fabienne Maillard. « De plus, dans la voie professionnelle, l'accès au statut d'enseignant des professionnels issus de l'entreprise est en train d'être fermé, sans que l'on sache encore bien à quoi va conduire la mastérisation des formations d'enseignants pour les PLP (professeurs de lycée professionnelle), tandis que les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur doivent s'inscrire dans une nouvelle division du travail, qui accorde une place croissante aux professionnels extérieurs au corps des universitaires. »

Dans ce contexte, Fabienne Maillard déplore le manque de dialogue entre les différents acteurs de ces bouleversements : « Les partenaires sociaux n'ont pas été consultés pour la rénovation de la voie professionnelle, qui bouleverse pourtant totalement l'architecture de cette voie de formation, et c'est seulement après l'annonce des premières mesures que les syndicats d'enseignants ont été mis à partie. Quant aux enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur, ils contestent l'une après l'autre des réformes qui se suivent sans interruption, et qu'ils adoptent à contrecœur. »

### **Une professionnalisation distante de la réalité de l'emploi**

Le résultat serait une forme de déconnexion : « Les formes que prend [la professionnalisation des diplômes] se révèlent distantes de la réalité de l'emploi et du travail, affirme la chercheuse. L'enjeu est donc moins d'améliorer les modes d'accès des jeunes à l'emploi que de métamorphoser les ordres d'enseignement, de renouveler les corps professionnels dédiés à l'enseignement et d'institutionnaliser le marché de la formation initiale. » Prenant comme exemples les écoles de formation de journalistes, de stylistes ou de comédiens, elle les accuse de brandir « l'argument de l'insertion pour assurer leur réputation et attirer des candidats, alors qu'elles ne contribuent pas à réguler l'emploi et font des promesses qu'elles ne peuvent pas tenir ».

Fabienne Maillard pointe aussi les pratiques d'embauche des entreprises : « Si la massification du nombre des diplômés a influencé les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines des employeurs, qui privilégient manifestement les diplômés au moment de l'embauche, il est clair qu'elle ne les a pas incités à leur attribuer systématiquement un certain niveau de classification et de salaire. » La raison serait à chercher du côté du « rapport social » : « De fait, malgré les inflexions que leur apportent les acteurs, [les] grilles de classification [à critères classants] et ce modèle gestionnaire légitime et favorisent l'individualisation de la relation salariale. La généralisation de l'accès à un diplôme 'professionnel' participe de ce mouvement. » Ainsi, aujourd'hui, « l'incertitude qui pèse sur la qualification des employés, qui représentent la catégorie socioprofessionnelle la plus importante de la population active, mais aussi la plus composite et la plus difficile à cerner, met en valeur cette distance entre les décisions prises au niveau du pouvoir central et les pratiques des entreprises ».

(1) « [Former, certifier, insérer. Effets et paradoxes de l'injonction à la professionnalisation des diplômés](#) », sous la direction de Fabienne Maillard, Presses universitaires de Rennes, 2012, 254 pages, 16 euros.

(2) En plus de Fabienne Maillard, sociologue, les auteurs sont :

- Catherine Agulhon, sociologue ;
- Samuel Bourbon, doctorant en sociologie ;
- Guy Brucy, historien ;
- Ivan Chupin, professeur en sociologie ;
- Nicolas Divert, maître de conférences à l'Upec ;
- Bernard Fourcade, ingénieur de recherche au CNRS ;
- Serge Katz, sociologue ;
- Emmanuel de Lescure, maître de conférences à l'Upec ;
- Nathalie Moncel, économiste ;
- Gilles Moreau, professeur de sociologie ;
- Bernard Prot, maître de conférences au Cnam ;
- José Rose, professeur de sociologie et docteur en économie.

Le livre est divisé en deux parties qui réunissent chacune six contributions :

- les injonctions de politiques publiques à l'égard des diplômés : des objectifs et des mesures en question ;
- l'appel à l'emploi et au métier dans la définition des diplômés : un enjeu stratégique.

## **« Même pour les diplômés de l'enseignement supérieur, l'emploi à durée indéterminée n'est pas une norme » (Céreq, génération 2007)**

*Dépêche AEF 165959 du 27-04-2012*

Il y a une « corrélation évidente entre le niveau de formation et le taux de premier emploi à durée indéterminée », indique l'enquête 2010 que le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) a menée auprès de la « génération 2007 » (1). « Pour autant, même pour les diplômés de l'enseignement supérieur, [ce] n'est pas une norme. » Cette vague de résultats a été rendue publique mardi 24 avril 2012 dans l'ouvrage « Quand l'École est finie. Premiers pas dans la vie active d'une génération ». Après avoir dévoilé quelques unes des tendances principales en avril 2011, le Céreq propose maintenant des résultats plus détaillés

**DIPLÔMES.** Parmi les 739 000 jeunes sortis de formation initiale en 2007, 42 % sont diplômés de l'enseignement supérieur et 18 % ont quitté le système éducatif sans aucun diplôme. En outre, « sur les 65 % qui ont au moins un baccalauréat en poche, 15 % atteignent le master 2, dont 2 % vont jusqu'au doctorat ». En 2007, sur les 170 000 jeunes titulaires au maximum d'un baccalauréat, 54 000 sont sortis après avoir échoué dans le supérieur.

**EMPLOI.** 47 % des jeunes ont trouvé leur premier emploi en moins de 30 jours après la fin de leurs études et 80 % au bout de six mois. Selon l'étude du Céreq, il y a une corrélation évidente entre le niveau de formation et le taux de premier EDI. Mais « pour autant, même pour les diplômés de l'enseignement supérieur, [ce] n'est pas une norme ». Les étudiants venus d'écoles d'ingénieur s'en sortent le mieux : 75 % d'entre eux ont un contrat à durée indéterminée.

Cette proportion s'élève à 52 % pour ceux d'écoles de commerce et à 50 % pour ceux ayant effectué master scientifique. « Les débuts de carrières professionnelles des docteurs d'université sont plus précaires : plus de la moitié d'entre eux (58 %) sont d'abord recrutés sur un CDD (stages, post-doc, etc.). »

**TEMPS PARTIEL.** 17 % des jeunes sont en emploi à temps partiel trois ans après leur entrée sur le marché du travail. Dans le détail, cette proportion est particulièrement forte pour les licences (20 %). Parmi elles, la proportion est plus faible pour les licences professionnelles (5 %) et plus forte pour les licences LSH, gestion et droit (32 %). Les diplômés à bac + 4 sont 18 % à être en temps partiel, tout comme les docteurs. Ceux qui sont peu concernés par le temps partiel se retrouvent essentiellement chez les diplômés de bac + 2 (13 %), notamment dans les filières santé ou social (8 %) et BTS-DUT industriel (8 %), a contrario de la filière tertiaire (16 %). Tous niveaux confondus, le Céreq souligne que plus d'un jeune sur deux n'a pas choisi cette situation.

**CHÔMAGE.** « Les jeunes sortis du système éducatif en 2007 ont connu une insertion nettement dégradée par rapport à celle de leurs homologues sortis en 2004 », prévient le Céreq, mais cela concerne surtout les non-diplômés. 52 % des jeunes de la génération 2007 ont connu au mois un épisode de chômage au cours de leurs trois premières années de vie active. 68 % des doctorants n'ont pas connu le chômage en trois ans, 59 % des licences et bac +4, 55 % des bac +2 (82 % en santé et social, contre 45 % en tertiaire). Les bac + 5 sont 52 % à ne pas avoir connu de chômage. Pour tous les jeunes, le Céreq remarque que « le chômage intervient très tôt dans les trajectoires d'insertion : 62 % des jeunes qui ont connu le chômage l'ont connu avant leur première embauche ». Les diplômés du supérieur concernés par cette trajectoire s'en sortent rapidement : ils sont 71 % à trouver leur premier emploi après un à cinq mois de chômage.

Après trois ans dans la vie active, les diplômés du supérieur sont plus nombreux que la moyenne à occuper un emploi : 80 % au niveau licence et 91 % au niveau doctorat, contre 72 % pour l'ensemble des jeunes de la génération 2007.

**PARCOURS D'INSERTION.** Le Céreq identifie huit trajectoires types caractérisant parcours les trois ans après la sortie de l'école : « La première, dominante puisqu'elle concerne 58 % de la cohorte, est une trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi ». Ce sont les plus diplômés qui s'y distinguent le mieux. Ainsi, 79 % des docteurs ont connu ce parcours. Il sont 75 % titulaires d'un master 2, 73 % à bac +2 (dont 94 % en filière santé ou social contre 65 % en BTS-DUT tertiaire), 70 % au niveau licence et 69 % au niveau master 1. « Les deux [trajectoires] suivantes, qui rassemblent 12 %, correspondent à un accès différé à l'emploi, soit après une période initiale de chômage, soit après une période d'inactivité ou de formation hors emploi. La quatrième trajectoire type est marquée par un décrochage de l'emploi. Elle concerne un sortant sur dix. Autant ont une trajectoire marquée par du chômage persistant ou récurrent ou par une inactivité durable. Enfin, les deux dernières trajectoires [9 % à elles deux] sont marquées par des épisodes de formation ou de reprise d'études, après un passage sur le marché du travail de plus ou moins longue durée. »

**RÉMUNÉRATIONS.** « La hiérarchie des rémunérations du premier emploi ne respecte pas dans le détail celle des diplômes », écrit le Céreq. Les mieux rémunérés sont certes les diplômés de niveau bac +5 (salaire médian à 1 700 euros), mais les diplômés à bac +2 de la santé ou du social gagnent en moyenne plus que ceux qui sont allés jusqu'au bac +4 (1 490 euros contre 1 300) ou jusqu'à la licence (1 200 euros). Sur les trois ans de l'enquête, le Céreq a observé que « l'évolution salariale entre le premier et le dernier emploi croît avec le niveau de formation : elle passe de 9 % pour les sortants sans diplôme à 21 % pour les docteurs ».

**ORIGINE SOCIALE.** 27 % des enfants d'ouvrier sont diplômés du supérieur pour 69 % des enfants de cadre. « La proportion de jeunes issus de familles dont le père est cadre augmente régulièrement avec le niveau de diplôme, celle de jeunes issus d'une famille dont le père est ouvrier diminue », explique le Céreq. « Au bout du compte, les destinées scolaires restent très dépendantes du milieu social d'origine ; un enfant d'ouvrier a presque autant de chances de sortir non diplômé (24 % des cas) que de sortir diplômé du supérieur (27 %). À l'opposé, les sorties sans diplôme sont très rares parmi les enfants de cadre (un jeune sur seize), ces derniers étant à près de 70 % diplômés de l'enseignement supérieur à la fin des études. »

« 67 % des jeunes dont le père était cadre, ingénieur, professeur ou exerçait une profession libérale ont connu un accès rapide et durable à l'emploi et seulement 2 % une situation de chômage persistant ou récurrent. » Tandis que les proportions des jeunes dont le père était ouvrier sont respectivement de 51 % et 13 %. Trois ans après leur sortie de formation initiale, « l'origine sociale pèse toujours fortement sur la situation professionnelle des jeunes », commente le Céreq.

- (1) Au printemps 2010, le Céreq a interrogé un échantillon national de jeunes sortis de formation initiale en 2006-2007 sur « leurs premiers pas dans la vie active ». Les 25 000 jeunes qui ont répondu « sont représentatifs des 739 000 jeunes qui, cette année-là, ont quitté pour la première fois le système éducatif, à tous les niveaux de formation ».

# La recherche en gestion demande « un nouveau profil de docteur plus proche des entreprises » (Denis Cristol, Novancia, magazine « Finyear »)

Dépêche AEF 165931 du 27-04-2012

« Il convient de valoriser l'apprentissage de la gestion par la recherche » pour faire face à « l'obsolescence rapide des savoirs et des pratiques managériales ». C'est ce que défend Denis Cristol, chercheur et responsable de la formation continue de Novancia, dans un article intitulé « Où va la recherche en management ? » (voir ci-après), publié mardi 24 avril 2012 dans le magazine « Finyear ». Il explique que « cette pratique pousse les étudiants à 'apprendre à apprendre' », et que « cette compétence est essentielle pour s'insérer et évoluer dans une économie de la connaissance ». « Si la délivrance de doctorats reste encore, en France, largement sous monopole des universités, plusieurs business schools développent des partenariats pour former un nouveau profil de docteur plus proche des entreprises », analyse-t-il.

Ce nouveau profil de docteurs pourrait aussi répondre à « plusieurs critiques (...) aujourd'hui adressées à la recherche en management », dont celle consistant à « caricaturer des enseignants hyper spécialistes de leurs théories ». « Pour prendre une image, nous serions dans la situation d'un expert qui perfectionnerait le mécanisme de la montre, et un autre le bracelet, alors que cela fait longtemps que l'heure est disponible sur une multiplicité de cadrans, ordinateurs, téléphones, écrans, et que les entreprises attendent des réponses multifonctionnelles et combinatoires à leurs problèmes. » Pour Denis Cristol, « cette situation pourrait être le fait d'une faible expérience du travail en entreprise des chercheurs ».

## Des recherches déconnectées des problèmes concrets

Il pense ainsi que les travaux de ces chercheurs « seraient excessivement guidés par le souhait de répondre aux critères académiques des revues de gestion classées », compte tenu du fait que « la publication dans les meilleures revues est essentielle pour leur carrière et pour le classement des écoles auxquelles ils appartiennent ». Mais, poursuit Denis Cristol, « ce faisant, leurs recherches se déconnecteraient des problèmes concrets et se concentreraient sur les 'meilleures pratiques' du segment des grandes entreprises ».

Or « la recherche en management est en plein renouveau », affirme l'auteur. Il observe que « les méthodes et sujets actuels sont stimulés par la crise qui pose aujourd'hui des questions plus concrètes ». « Ceci autorise une plus grande variété des pratiques de recherche », analyse-t-il. Il souligne à cet égard « le prix académique de la recherche en management [qui] doit permettre de distinguer des idées et des façons nouvelles de penser le monde et permettre à des courants jusque là négligés de voir le jour ».

## Article

### « Où va la recherche en management ? »

#### Par Denis Cristol

Denis CRISTOL est chercheur il dirige la formation continue de Novancia. Il a publié plusieurs ouvrages sur l'enseignement et la formation au management dont « La fabrique des managers » chez l'Harmattan en 2011

Les études, synthèses et bibliographies issues de la recherche en management rendent compte de la richesse des descriptions et analyses accumulées sur les entreprises. Sans prétendre être exhaustif, il est possible de citer rien que pour la théorie des organisations – une branche de la recherche en management - les modèles d'organisation scientifique du travail, les effets de la fonction administrative, le modèle bureaucratique, le courant des relations humaines, le comportement organisationnel, l'enrichissement des tâches, le management par objectif, les méthodes de gestion de projets, le système sociotechnique, l'analyse stratégique, la théorie de la contingence, la théorie des conventions, la théorie des ressources, l'approche de l'économie industrielle...

La plupart de ces modèles sont d'origines américaines. On assiste d'ailleurs à une accélération de la création de modèles. Ceux-ci puisent à des disciplines de plus en plus diverses. La recherche en management crée en effet des liens avec des champs de recherche proches tels que la psychologie, la sociologie et l'économie. Ainsi, la variété des articles parus dans la revue « Academy of management journal » témoigne d'une forme de maturité dans la recherche en management qui craindrait moins les perspectives croisées. Si l'orientation quantitative/positiviste à base de statistiques et de calcul de variances l'emporte aujourd'hui, il est possible de voir grandir l'orientation qualitative/constructiviste qui part plus du terrain et de l'expression directe des acteurs.

Plusieurs critiques sont aujourd'hui adressées à la recherche en management. Il est ainsi possible de voir caricaturer des enseignants hyper spécialistes de leurs théories. Pour prendre une image nous serions dans la situation d'un expert qui perfectionnerait le mécanisme de la montre, et un autre le bracelet alors que cela fait longtemps que l'heure est disponible sur une multiplicité de cadrans, ordinateurs, téléphones, écrans et que les entreprises attendent des réponses multifonctionnelles, et combinatoire à leurs problèmes. Cette situation pourrait être le fait d'une faible expérience du travail en entreprise des chercheurs qui dédaigneraient parfois toutes autres formes de connaissances « non-quantifiées ». Leurs travaux seraient excessivement guidés par le souhait de répondre aux critères académiques des revues de gestion classées. En effet, la publication dans les meilleures revues est essentielle pour leur carrière et pour le classement des écoles auxquelles ils appartiennent. Ce faisant, leurs recherches se déconnecteraient des problèmes concrets et se concentreraient sur les "meilleures pratiques" du segment des grandes entreprises.

Dans le même temps, il est possible d'observer l'obsolescence rapide des savoirs et des pratiques managériales. En conséquence, il convient de valoriser l'apprentissage de la gestion par la recherche. Cette pratique pousse les étudiants à « apprendre à apprendre ». Cette compétence est essentielle pour s'insérer et évoluer dans une économie de la connaissance. Si la délivrance de doctorats reste encore en France, largement sous monopole des universités plusieurs business-schools développent des partenariats pour former un nouveau profil de docteur plus proche des entreprises. Bien que les sciences de gestion courent le risque de l'académisme précédemment soulignée, il est encore possible de voir apparaître des courants de recherches critiques. Ces courants posent des questions sur l'apparente neutralité du management et des techniques managériales en vogue. Elles ouvrent à de nouvelles méthodes de recherche puisant à l'ethnologie, aux récits biographiques et aux méthodes sociologiques.

La recherche en management est en plein renouveau. Les méthodes et sujets actuels sont stimulés par la crise qui pose aujourd'hui des questions plus concrètes. Ceci autorise une plus grande variété de pratiques de recherche. Le prix académique de la recherche en management doit permettre de distinguer des idées et des façons nouvelles de penser le monde et permettre à des courants jusque là négligés de voir le jour. C'est certainement parce que la recherche en management s'y est intéressée que le débat sur la responsabilité sociale de l'entreprise a pris une telle ampleur dans la société.

\*L'AACSB Association to advance collegiate schools of business est une association qui fédère et accrédite des business school au niveau international