



Communication à un colloque (Conference Paper)

"Les Facultés de lettres doivent-elles assurer l'employabilité de leurs diplômés ?"

Hiligsmann, Philippe

Abstract

Introduction relative au concept de l'employabilité, Résultats d'enquêtes sur le devenir professionnel des diplômés de la Faculté de philosophie, arts et lettres de l'Université catholique de Louvain et pistes à envisager afin de mieux assurer l'employabilité des diplômés.

Référence bibliographique

Hiligsmann, Philippe. *Les Facultés de lettres doivent-elles assurer l'employabilité de leurs diplômés ?*. La professionnalisation des études universitaires (Liège, du 22/10/2014 au 24/10/2014).

Les Facultés de lettres doivent-elles assurer l'employabilité de leurs diplômés ?

Philippe Hiligsmann

Philippe.Hiligsmann@uclouvain.be

1. Introduction

2. Contexte

3. Pistes à envisager

4. Conclusion

1. Introduction: Employabilité ?

- Pas de consensus
- Globalement : capacité à être employé, probabilité pour un individu d'occuper un emploi (Cart 1998, Saint Germes 2004, 2010)

- Trois éléments fondamentaux mis en évidence par Hillage & Pollard (1999) et Saint Germes (2004: 1890):

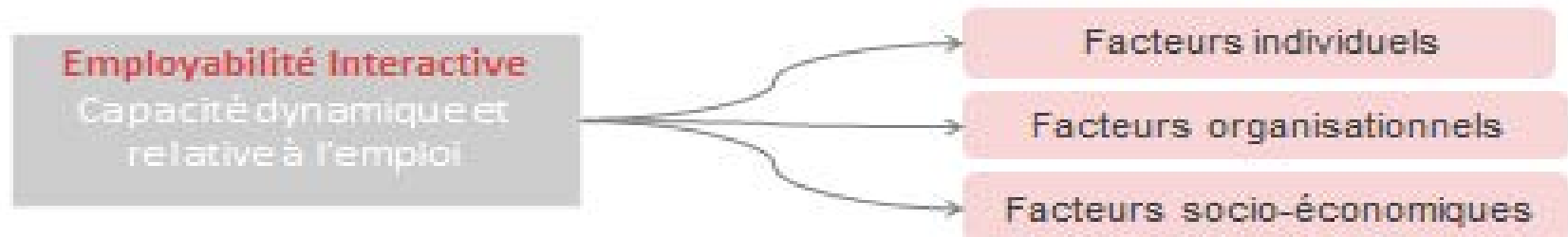
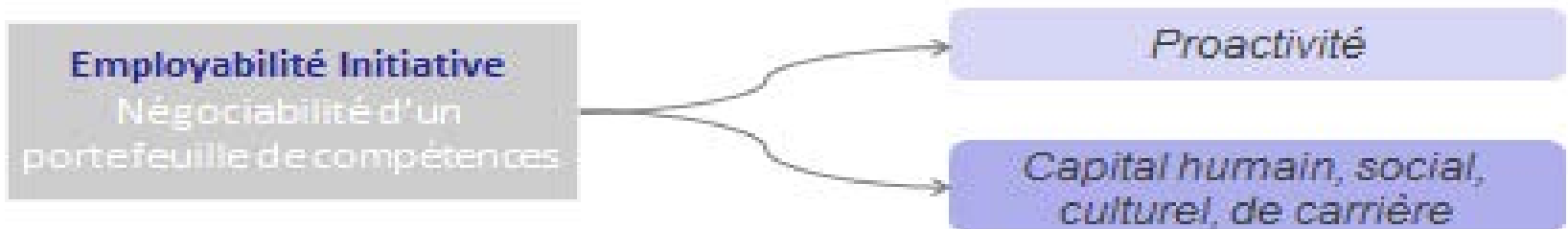
- la capacité à obtenir un emploi initial (*initial employment*) conditionnée entre autres par le système éducatif ;

- la capacité à conserver son emploi et à mener les transitions entre les emplois ;

- la capacité à trouver un autre emploi si nécessaire (capacité et volonté des individus dans le management des transitions d'emploi entre les organisations et en leur sein).

Les deux grandes approches du concept

Absolute - Caractéristiques psychologiques individuelles – Rôle de la Personnalité



Relative - Actions en situation et Accompagnement – Rôle des Institutions

Constat :

Approche dichotomique / antinomique

Où placer le curseur ?

- Rôle de l'individu (= le diplômé) : *Compétences individuelles constitutives d'employabilité :*

savoirs, savoir-faire, savoir-être

+ savoir-évoluer

- Rôle de l'employeur : Ex. prévoir outils de gestion des compétences et des carrières

- Quid du système éducatif ?

2. Contexte institutionnel

Résultats d'enquêtes sur le devenir professionnel des diplômés de la faculté FIAL (année 2013, diplômés 2012)*

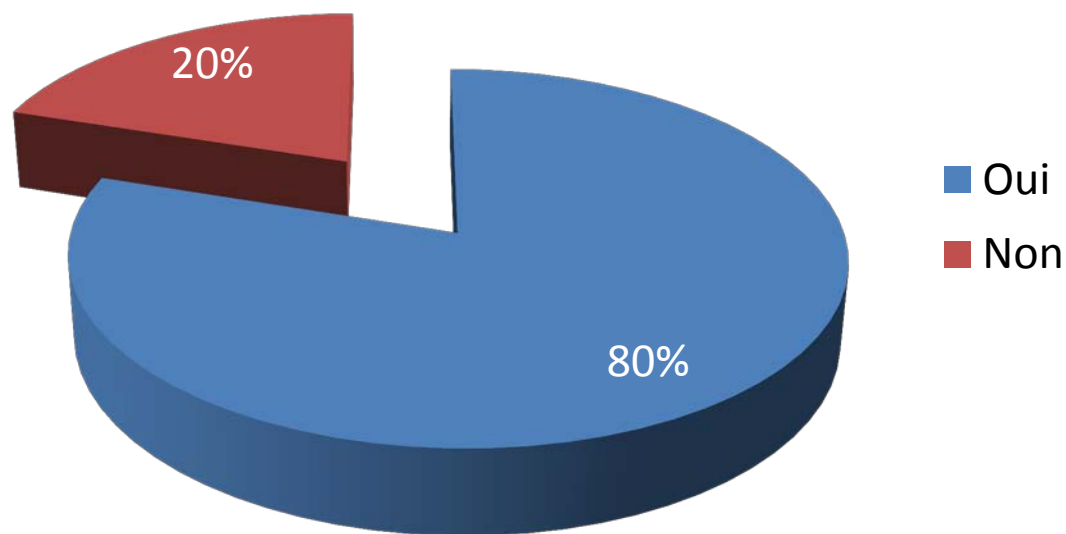
Constatations générales :

- Les temps changent... très vite !
- En quelques années différences significatives quant aux attentes des diplômés en termes de préparation à l'insertion socio-professionnelle



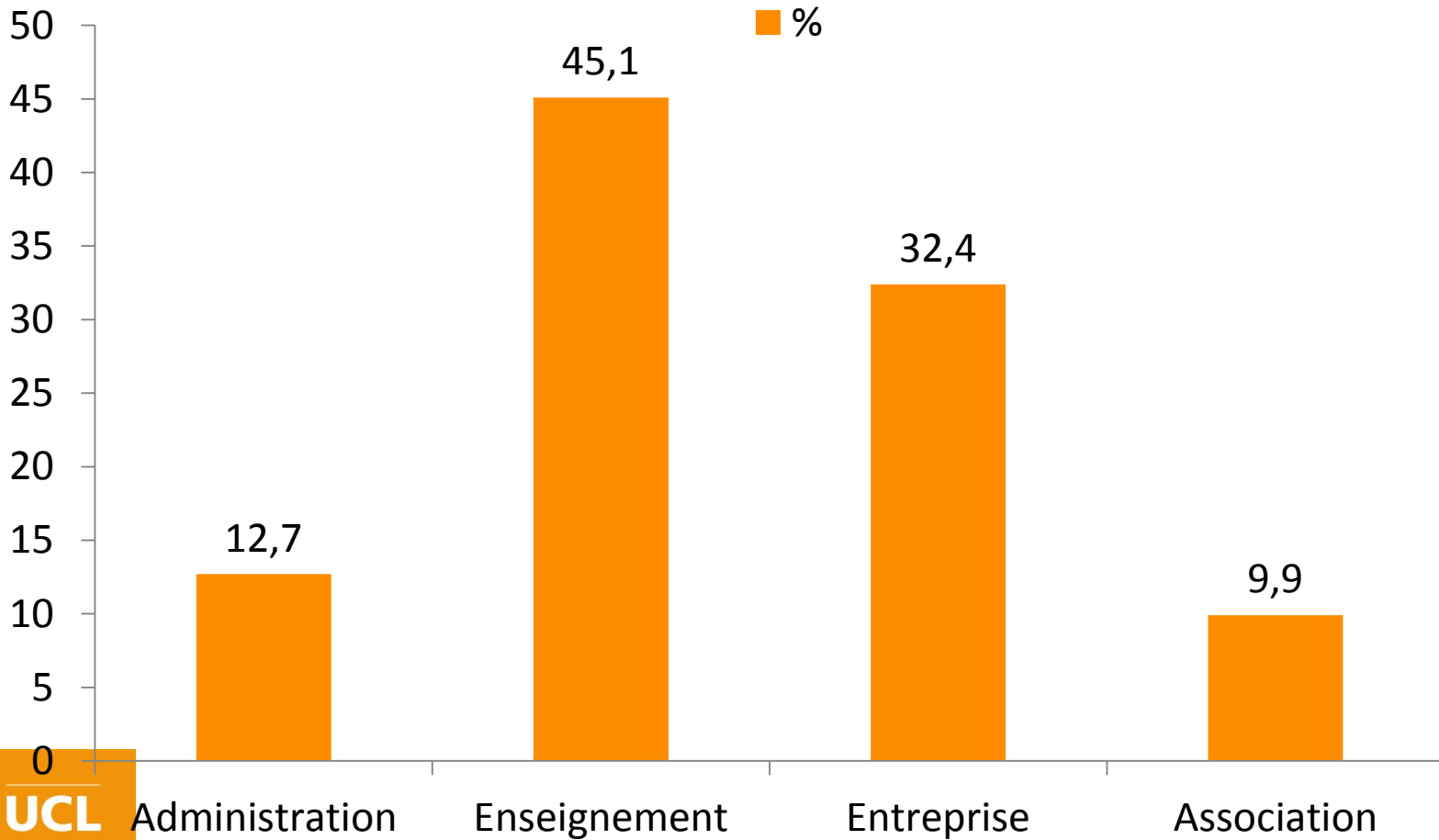
* Mes remerciements au Professeur Ph. Parmentier, Directeur de l'Administration de l'Enseignement et de la Formation (ADEF - UCL) et à Ph. Fonck, Directeur du Centre d'Information et d'Orientation (CIO - UCL).

Statut 12 mois après obtention du diplôme FIAL:

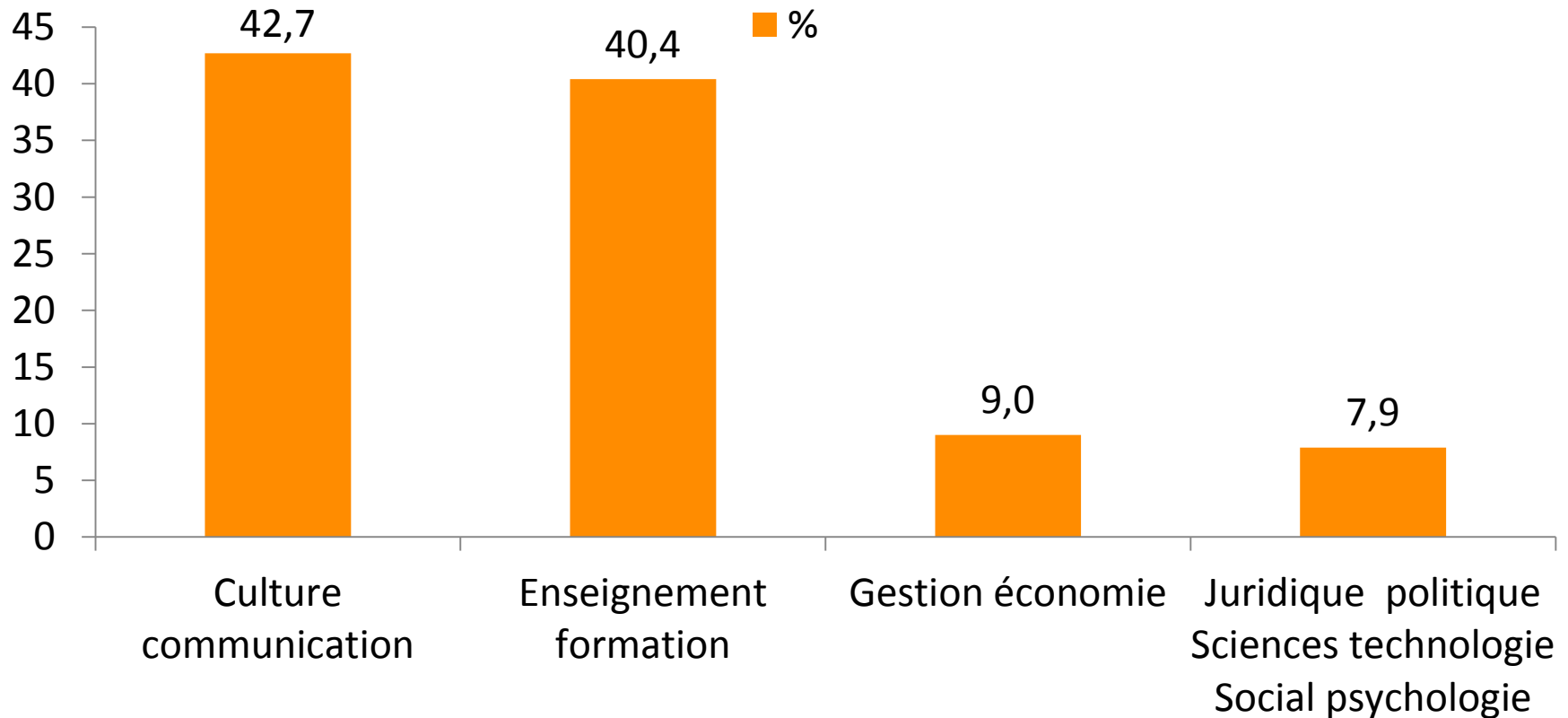


Oui: = emploi / Non = poursuit des études ou sans emploi

Organisme employeur



Secteurs d'activité

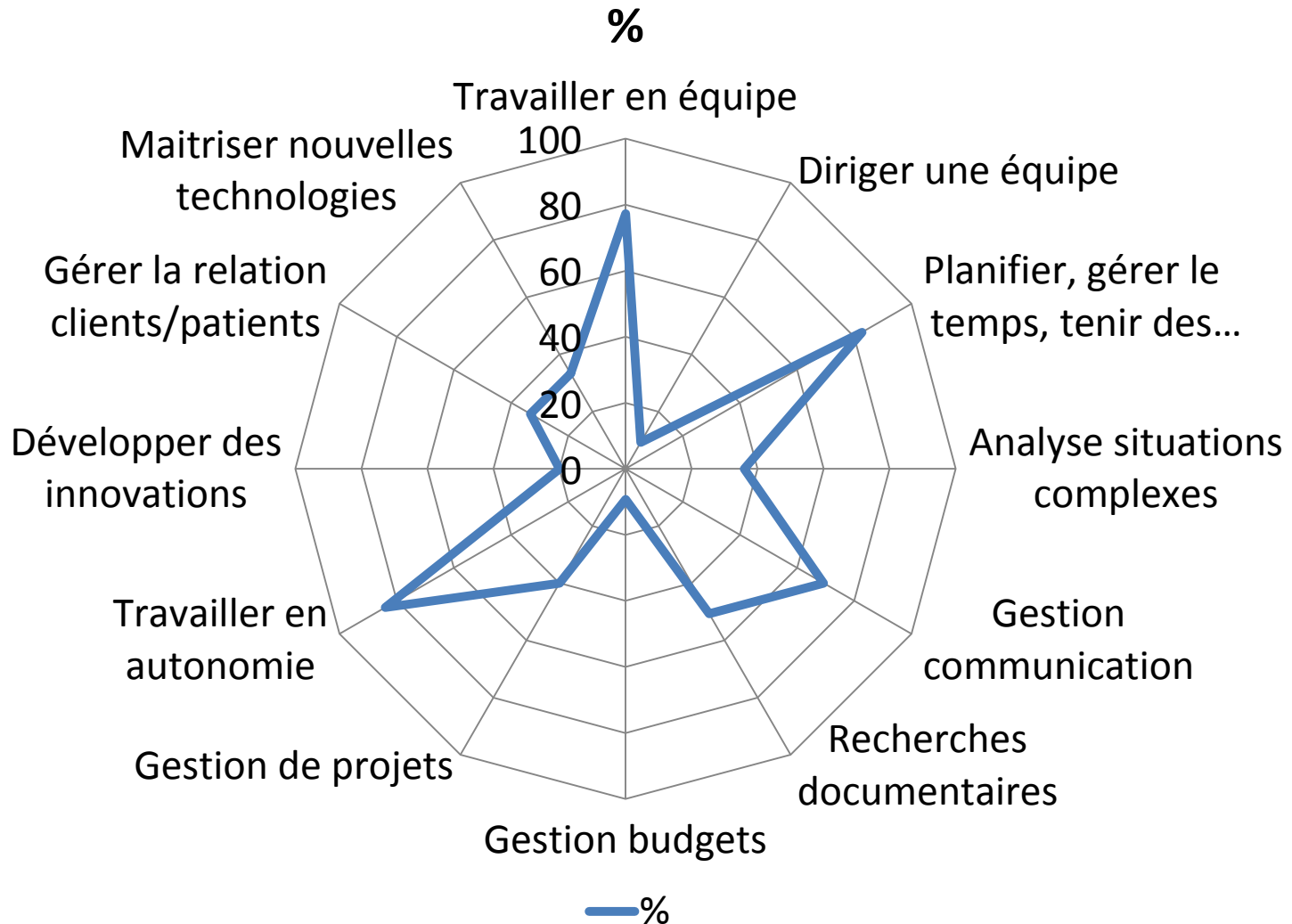


Remarque : à l'UCL, le département de Communication ne fait PAS partie de FIAL.

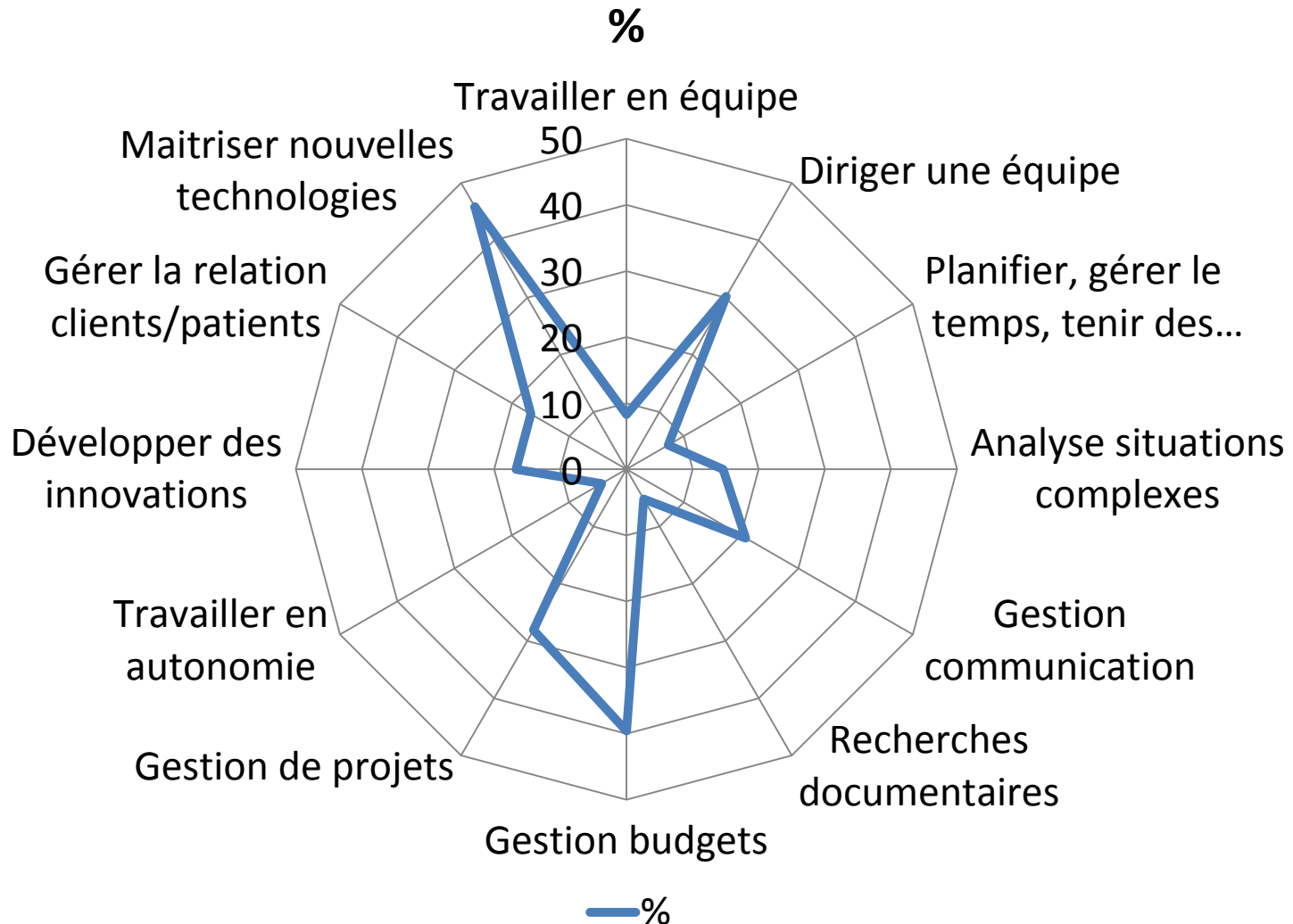
Autres constats intéressants:

- 20,5% travaillent principalement à l'étranger
- 75% ont un emploi qui correspond à un niveau de formation universitaire
- 78% estiment que les compétences actuelles sont suffisantes pour exercer leur profession actuelle
- 43% ont repris ou comptent reprendre des études pour se spécialiser

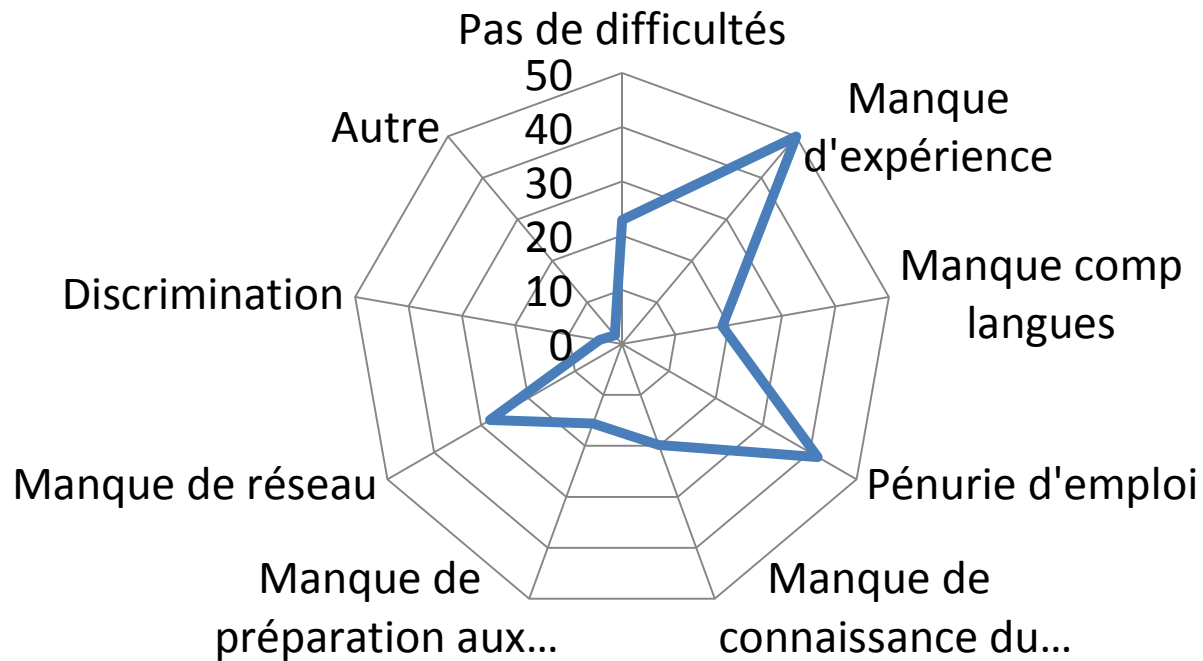
Activité professionnelle actuelle implique :



Compétences nécessitant un complément de formation



Principales difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi ?





Autres constats intéressants suite à l'évaluation AEQES 2013 (diplômés « plus anciens ») :

Dans le cadre des métiers exercés par les diplômés: taux de satisfaction élevé quant aux compétences disciplinaires génériques,

MAIS

les compétences disciplinaires plus spécifiques (ex. linguistique, littérature) sont bien moins souvent convoquées.

UCL

Université
catholique
de Louvain

- Explications selon les diplômés :
 1. inadéquation entre les savoirs transmis et leur application en milieu professionnel
 2. décalage entre les attentes du marché de l'emploi (recherche des spécialistes) et la formation (axée sur un profil de généraliste avec des compétences ciblées dans des domaines culturels (compétences non applicables dans le monde du travail))
- très satisfait des aspects théoriques de la formation, mais **manque d'équilibre criant entre théorie et pratique**

Mises en garde :

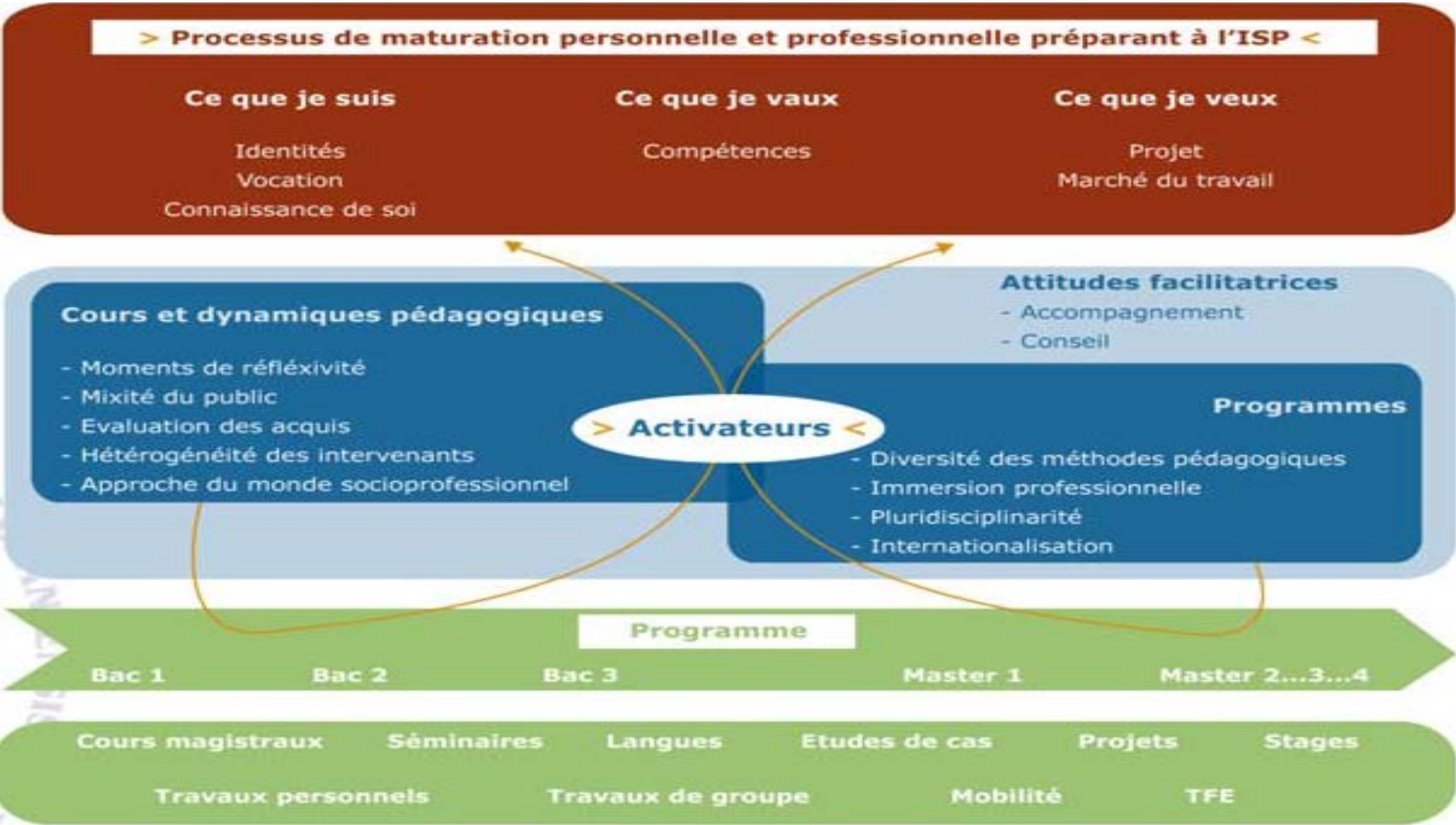
ne pas succomber à la logique qui voudrait
que les universités répondent univoquement
aux exigences du marché de l'emploi !

ne pas renoncer aux spécificités de nos
formations !

3. Pistes à envisager :

- Ne pas *adapter* la formation aux besoins du marché, mais la **compléter** en leur apprenant à transposer les acquis d'apprentissage dans des activités sociales, dont des situations professionnelles
- Approche du monde du travail par le biais de témoignages de professionnels dans l'auditoire
- Immersion des étudiants en milieu de travail par le biais de stages dans la formation initiale
- Etudes de cas

Processus intégré de dynamiques pédagogiques et dispositifs de préparation à l'insertion socio-professionnelle à l'UCL



4. Conclusion

- Avons-nous une responsabilité sociale vis-à-vis des étudiants qui choisissent nos filières d'étude ?
- Voulons-nous assurer la pérennité de nos filières ?
- Devons-nous mettre l'étudiant au centre de nos formations ?

Merci pour votre attention

Philippe.Hilgsmann@uclouvain.be

Bibliographie

Cart B. et M.H. Toutin (1998), « La production d'adaptabilité : les modalités de construction de l'expérience professionnelle », dans Travail, Compétences et Adaptabilité, Stankiewicz (dir), L'Harmattan Paris, 137-140.

Hillage J. et E. Pollard. (1999), « Employability : developing a framework for policy analysis », RR85, DfEE publications London.

Saint Germe, E. (2004), « L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH ? » 15ème congrès de l'AGRH Montréal.

Saint Germe, E. (2010), « L'évaluation de l'employabilité en GRH : de la situation d'emploi à la prospective des opportunités de transition professionnelle, Management et Métier – Visions d'experts, coordonné par Scourneac A., EMS Edition, 377-401.

Saint Germe, E. (2013), 'Le concept d'employabilité et la certification des compétences formelles, informelles, non formelles' (communication lors du XXV Seminario Europa CIOFS-FP, Genova 11,12 & 13 septembre 2013) disponible en ligne: www.ciofs-fp.org/wp-content/uploads/2013/09/Eve-Saint-Germes.pptx (20 octobre 2014)