



L'insertion professionnelle en SHS : nouveaux enjeux et nouveaux débats

Eric PEDON

Maître de conférences en sciences de l'information et de la communication,
ancien directeur de l'UFR Sciences humaines et Arts
Université Paul Verlaine-Metz

Aujourd'hui, l'université en France n'a plus seulement la charge de la formation et de la recherche, elle doit aussi préparer les jeunes à entrer sur le marché du travail. La loi sur l'autonomie des universités, mais aussi l'orientation active et le plan Licence, ont réveillé la question de l'insertion professionnelle des étudiants. Pour changer l'image de l'université comme usine à chômeurs, un certain nombre de mesures sont entrées en vigueur sous la houlette du nouveau gouvernement.

Concernant la réussite au diplôme, une politique de lutte contre l'échec en licence est définie dans le cadre des actuelles campagnes d'habilitation, avec une redéfinition des maquettes des enseignements vers une plus grande professionnalisation. Cela conduit à ce que toutes les offres de formation doivent justifier d'un débouché professionnel, et à remettre en cause les nombreuses filières en lettres, arts et SHS qui ne présenteraient seulement qu'un intérêt scientifique.

En outre, l'insertion professionnelle des étudiants est aujourd'hui avancée comme un des critères de performance de l'université en France, et notamment dans le cadre de la réforme annoncée du système de dotation globale de fonctionnement de l'État (passage du système SANREMO au système SYMPA). Elle devient donc un élément-clé de la politique

des établissements universitaires, plongés dans le même temps dans une concurrence désormais explicite.

Face à cette nouvelle donne, les filières en LLSHS pourraient craindre pour leur avenir, en particulier si on donne crédit aux discours critiques sur le taux et la qualité de l'insertion professionnelle dans ces filières. De fait, un des problèmes qui se pose actuellement aux établissements et aux facultés est de travailler sur les moyens, les méthodes et les stratégies pour s'adapter à un nouveau contexte réglementaire et législatif.

La communication portera dans un premier temps sur une analyse du contexte politique, dans un second temps sur les enjeux organisationnels et stratégiques qui se posent aux universités en matière d'insertion professionnelle, en prenant notamment l'exemple de l'université Paul Verlaine-Metz et de l'Unité de Formation et de Recherche en Sciences Humaines et Arts. Dans un dernier temps, un examen du devenir des diplômés montrera que les problèmes de l'insertion professionnelle ne sont pas aussi évidents et remettent en cause la portée critique de certains discours dans le débat sur l'utilité des formations en SHS.

Le contexte politique de l'insertion professionnelle à l'Université

Compte tenu de la massification de l'enseignement supérieur et de l'installation de la société française dans un chômage de masse, la question de l'insertion professionnelle des étudiants issus de l'université s'est vue fortement réactivée à la suite des luttes contre le Contrat de première embauche (CPE) en 2006. Le débat national « Université – Emploi », engagé dans la foulée du mouvement de mobilisation anti-CPE, le rapport de la commission Hetzel (« De l'Université à l'emploi »), et la réforme des universités engagée avec la loi LRU à l'été 2007 ont été des moments forts de réflexion, de discussion, de débats dans le monde universitaire et entre tous les acteurs.

La loi du 10 août 2007, relative aux libertés et responsabilités des universités, a ajouté aux missions traditionnelles du service public de l'enseignement supérieur celle de

l'orientation et de l'insertion professionnelle. Le législateur en a précisé les contours en confiant à un «Bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants» (BAIP) le soin de mettre en œuvre cette nouvelle responsabilité (article 21 de la loi). Le code de l'éducation précise désormais (article L 611-5) : « *Un bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants est créé dans chaque université par délibération du conseil d'administration après avis du conseil des études et de la vie universitaire. Ce bureau est notamment chargé de diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emplois variée et en lien avec les formations proposées par l'université et d'assister les étudiants dans leur recherche de stage et d'un premier emploi. Il conseille les étudiants sur leurs problématiques liées à l'emploi et à l'insertion professionnelle. Le bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants présente un rapport annuel au conseil des études et de la vie universitaire sur le nombre et la qualité des stages effectués par les étudiants, ainsi que sur l'insertion professionnelle de ceux-ci dans leur premier emploi* ».

Le 7 février 2008, Valérie Pécresse, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, annonce l'installation du groupe de travail sur les BAIP. Le cahier des charges prévoit de traiter le partage des tâches entre les différents acteurs de l'insertion (professionnels, enseignants, facultés et étudiants) au sein des établissements et la mise en place des partenariats avec les acteurs de l'insertion et de l'orientation. Désormais, les universités ont l'obligation de publier des statistiques sur leurs taux de réussite aux épreuves, mais surtout leur capacité d'insertion. La ministre a annoncé que 55 millions d'euros seront mobilisés sur 5 ans pour permettre la mise en place des bureaux d'aide à l'insertion professionnelle.

En juin 2008, le groupe de travail, piloté par Thomas Chaudron, président du Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise et à Jean-Michel Uhaldeborde, président de l'université de Pau et des Pays de l'Adour, a remis son rapport *Contribution à la mise en œuvre de bureaux*

d'aide à l'insertion professionnelle dans les universités, à Valérie Pécresse. Conformément aux préconisations du rapport, les universités doivent proposer un schéma directeur pour la mise en place de leur Bureau d'Aide à l'Insertion, avant le 31 décembre 2008. Ces schémas directeurs, qui prendront en compte les spécificités de chaque établissement, devront impérativement présenter les modes de pilotage, les conditions de fonctionnement, les missions et les programmes d'action, les partenariats envisagés, les outils mobilisés, les modalités de suivi statistique et de bilan et enfin, leur calendrier de mise en œuvre. Ce qui signifie qu'actuellement chaque université est à pied d'œuvre pour préciser les volets constitutifs de son schéma directeur qui devra être adopté avant le 31 décembre 2008, dans le cadre des instances statutaires (le conseil des études et de la vie universitaire et le conseil d'administration).

Le 8 octobre 2008, Valérie Pécresse a annoncé que le ministère travaillait actuellement avec les présidents d'université et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) à la constitution d'indicateurs nationaux de l'insertion professionnelle pour les universités. Ces indicateurs seront un élément déterminant du nouveau système d'allocation des moyens aux établissements qui est en cours de discussion et de préparation. L'insertion professionnelle deviendra donc une mesure de la performance des universités.

Il est utile de rappeler l'apparent consensus politique entre certains acteurs du monde universitaire et politique. En mars 2007, le ministre délégué à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche annonçait la mise en place de plate-forme d'insertion professionnelle dans 12 universités. Dans le même temps, Julie Coudry, présidente du syndicat étudiant Confédération étudiante, déclarait à propos d'une enquête sur l'insertion professionnelle que faire de celle-ci une des missions de l'université, au même titre que la formation et la recherche, « permettrait de trancher le débat récurrent sur les missions » de celle-ci. Au-delà

d'une « dimension symbolique », il faut « dire clairement qu'il s'agit d'une mission essentielle pour laquelle les établissements seraient évalués et financés en conséquence ».

Dans le même ordre d'idées, le rapport de la mission d'évaluation et de contrôle (MEC) de l'Assemblée nationale, établi en juin 2008, propose l'insertion professionnelle et la réussite au diplôme comme des critères de la performance pour le financement des universités.

Plus précisément, Jean-François Dhainault, président de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) a proposé comme critère de performance le plus fiable, non pas l'insertion professionnelle brute ni le salaire, mais le niveau de l'insertion professionnelle des diplômés. C'est-à-dire que devrait être prise en compte la mise en relation de l'activité professionnelle avec la nature du diplôme obtenu, pour mesurer la performance de l'insertion professionnelle.

À la suite des différentes étapes qui ont abouti à cette conjoncture, les universités ont donc réellement pris conscience des enjeux de l'insertion professionnelle, et en ont fait un de leurs « objectifs stratégiques » dans l'élaboration des projets d'établissements. Car la dotation attendue des subventions des universités selon l'insertion des diplômés les contraint à mesurer l'efficacité de leurs formations existantes. De fait, la production d'indicateurs sur l'insertion professionnelle est devenue une priorité pour les présidents en matière de gestion et d'organisation interne des services.

Les enjeux organisationnels et stratégiques de la mission d'insertion professionnelle

Ces enjeux seront abordés de façon générale à partir des analyses et des résultats puisés dans le rapport *Contribution à la mise en œuvre de bureaux d'aide à l'insertion professionnelle dans les universités*, remis à Valérie Pécresse en juin 2008. Ils seront

parallèlement examinés à l'Université Paul Verlaine de Metz et en particulier à l'Unité de Formation et de Recherche en Sciences humaines et arts (UFR SHA).

Les objectifs de la mission d'insertion professionnelle et les enjeux organisationnels

Le BAIP est le prolongement du projet des plates-formes d'insertion professionnelles lancé par le gouvernement Villepin en novembre 2006. Ce projet a comme objectif « d'organiser les relations entre les employeurs, entendus au sens le plus large, et la communauté académique. Ces plates-formes d'insertion professionnelle doivent exploiter, en particulier à l'échelle des bassins d'emplois qui lui correspondent, les données recueillies par les observatoires des parcours étudiants qui se mettent en place ainsi que celles des différents organismes compétents en matière d'insertion ».

Elles doivent aussi « organiser le partenariat avec les métiers, les branches professionnelles et les organisations patronales, les collectivités territoriales et les antennes des services dédiés à la recherche d'emplois ». Elles ont pour mission d'« identifier les gisements d'emplois existants ou en émergence et d'aider les établissements à concevoir les formations susceptibles de répondre aux besoins correspondants; de conduire une politique d'information et de communication à destination des employeurs et des étudiants; et de favoriser une assistance efficace des diplômés dans leurs démarches d'insertion professionnelle ».

Dans un rapport datant de juin 2007, portant sur l'information des étudiants sur leurs chances de réussite et leurs possibilités d'insertion professionnelle, l'IGAENR (Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche) pointe par ailleurs les insuffisances et les faiblesses de l'information et de l'accompagnement vers l'insertion des étudiants.

L'information des étudiants sur leurs chances de réussite et leur accompagnement vers l'insertion professionnelle sont « menés de façon dispersée et disparate » par les universités. De plus, « les structures mises en place en matière d'information sur les parcours d'études et sur l'insertion professionnelle ne sont pas toujours suffisamment inscrites dans la politique d'ensemble de l'établissement ». L'utilisation des résultats des enquêtes et des études à des fins de pilotage des formations reste insuffisante. Enfin, l'insertion professionnelle des étudiants « demeure encore perçue par nombre d'enseignants, du moins dans certaines disciplines, comme une finalité complémentaire ».

Pour l'inspection générale, « la réalisation de suivis de cohortes permet une connaissance précise des forces et faiblesses de l'offre de formations: elle répond donc à une nécessité de pilotage pédagogique et doit être entreprise ».

Ces observations s'appliquent à l'université Paul Verlaine de Metz : on relève une extrême diversité et une inégalité dans l'exercice d'information et d'accompagnement des étudiants. Au sein de l'UFR SHA, ce constat vaut également entre départements et entre filières d'un même département.

Néanmoins, comme le souligne le rapport sur les BAIP, il faut reconnaître que les universités se préoccupent depuis longtemps du devenir professionnel de leurs étudiants. Lors du débat national « Université – Emploi », elles ont pu exprimer et relayer « des appréciations sur les difficultés éprouvées par nombre d'étudiants à s'insérer dans le marché du travail à l'issue de leur cursus universitaire, sur les délais d'obtention du premier emploi, sur la nature des emplois, les insatisfactions quant à l'adéquation entre la formation et l'emploi occupé, les désillusions de la rémunération ou du statut. Si les enquêtes évoquent une multiplicité de facteurs, elles permettent aussi de pointer un sentiment d'impréparation pour aborder le marché du travail, voire celui d'abandon à la sortie de l'université. »

Cela dit, il faut aussi relever que la prise en compte des attentes en matière de préparation à l'insertion professionnelle soulève des enjeux organisationnels au sein d'une même université, en fonction des formations et des disciplines, mais aussi selon la conception par les enseignants de leurs missions. Cela se traduit donc de façon très hétérogène.

Des pratiques de professionnalisation (stages, modules de préparation à l'accès au marché du travail, suivi de l'insertion, etc.) sont désormais mises en place, mais de façon trop limitée, car elles ne s'appliquent pas à l'ensemble des formations et des filières : on les trouve dans les licences professionnelles, les masters professionnels, les diplômes d'université.

On note un clivage entre les enseignants chercheurs à propos de leur rôle dans l'insertion professionnelle. Ils peuvent soit l'assumer et leur mission est reconnue par le biais de primes de responsabilité pédagogique. Ou bien, ils le négligent ou s'en détournent, soit par une faible connaissance de l'environnement professionnel et socio-économique, soit en se référant à une conception académique, encore majoritairement répandue dans nos disciplines, limitant les missions d'un universitaire à la création des connaissances et à la diffusion du savoir.

LE BAIP est donc censé pallier ces insuffisances et ces faiblesses de l'information et de l'accompagnement vers l'insertion des étudiants. Le rapport préconise que « conformément à la loi, sans que cela épuise les possibilités d'intervention, le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle doit assurer les deux types de missions qui constituent le dénominateur commun minimal d'engagement pour toute université. D'une part, une mission de diffusion des offres de stages et d'emplois et d'assistance à leur recherche, d'autre part, une mission de conseil et d'accompagnement à l'insertion professionnelle. »

Toutefois, le rapport limite la portée de la mission d'insertion professionnelle. À un niveau opérationnel, il est reconnu que « la création des BAIP n'engage en rien les universités en termes de garantie de l'insertion professionnelle qui reste un objectif hors de

portée des universités. Elles n'ont pas vocation à se substituer au service public de l'emploi et à assurer la fonction d'une agence de placement. Elles n'en ont ni les compétences, ni les capacités humaines, financières et logistiques. » En revanche, la mission d'accompagnement est fortement mise en avant : « il est de la responsabilité des universités, selon différentes voies, d'accompagner l'ensemble des étudiants, dans la diversité de leurs attentes et de leurs projets, de les informer et de mettre en œuvre les outils et méthodes les aidant à s'insérer dans les meilleures conditions possible dans une activité professionnelle. » Pour cela, les universités doivent se rapprocher des acteurs économiques et professionnels afin de « solliciter toutes les ressources de l'environnement qui permettront aux étudiants de réussir le passage vers leur premier emploi. Elles apporteront aux étudiants leur connaissance du marché du travail et des systèmes d'emploi, leurs savoir-faire et leur expertise. »

À l'université Paul Verlaine de Metz, le Conseil d'administration du 18 novembre 2008 doit examiner le projet de création du BAIP soumis par le Conseil des études et de la vie universitaire. On peut y analyser comment les enjeux d'organisation et de pilotage ont été traités. Le BAIP sera intégré au Service Universitaire d'Information et d'Orientation (SIOU) dont les statuts et le nom seront modifiés en conséquence. Il reprend les objectifs et les missions fixés par la loi LRU. Le projet précise que les deux missions principales ne pourront être menées à bien sans une ramification au sein des équipes de formation. Le dispositif s'appuiera sur ces partenariats internes et sur des partenaires externes à l'université. Il s'inspirera de ce qui existe déjà en matière d'insertion professionnelle dans certaines filières pour le diffuser aux filières moins familiarisées aux préoccupations d'insertion professionnelle. Les enquêtes concernant les stages et l'insertion professionnelle des étudiants seront menées par l'Observatoire des études et de l'insertion professionnelle du SIOU. À l'université Paul Verlaine de Metz, le BAIP sera clairement identifié comme l'interface entreprise/université.

Les moyens de la mission d'insertion professionnelle et les enjeux stratégiques

La question des moyens alloués à cette nouvelle mission des universités soulève évidemment des réflexions et débats. Comme le note le rapport sur les BAIP, « la capacité des établissements à affecter des moyens à l'exercice de la mission est conditionnée, toutes choses égales par ailleurs, par les inégalités de dotations en ressources humaines et financières. Indépendamment de leurs bonnes intentions, les établissements sous encadrés auront plus de difficultés à faire prévaloir cette nouvelle responsabilité, relativement aux priorités strictement pédagogiques et aux exigences d'une recherche performante valant reconnaissance par les instances d'évaluation et se traduisant par des apports financiers. » Nos établissements sont évidemment concernés par ce problème récurrent de sous encadrement et de faibles ressources. Par exemple, l'université Paul Verlaine de Metz n'a pu dégager qu'un seul poste administratif : un ingénieur d'études sera recruté prochainement pour prendre en charge l'insertion professionnelle.

Mais les universités françaises peuvent s'appuyer sur un ensemble de services ou de structures œuvrant depuis longtemps pour l'insertion professionnelle. Le rapport de juin 2008 liste ceux-ci, avec leurs dénominations variables et leurs différentes activités. Les principaux sont rappelés ci-après et étudiés dans le cadre de l'université de Metz :

- Le service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP) est statutairement le centre du dispositif. Il en est ainsi à l'université de Metz avec le SIOU.
- Le bureau des stages est chargé de recueillir et de diffuser les offres provenant des entreprises. Ce bureau central des stages est toujours en projet, mais n'a jamais été finalisé à Metz, alors qu'il existe dans certaines UFR, surtout pour assurer la logistique administrative. Dans certaines filières en SHS, ces activités sont gérées sur un site internet.
- La plate-forme d'insertion professionnelle coordonne l'intervention des acteurs de l'insertion. Ce type de dispositif n'existe pas pour l'instant à l'université de Metz.
- L'observatoire de la vie étudiante est en charge de la réalisation et de la diffusion des enquêtes d'insertion professionnelle. Il peut aussi apporter une aide aux départements pour évaluer les enseignements. À Metz, l'observatoire du SIOU vient de réaliser la première enquête sur l'insertion professionnelle datée de 2007 et présentée début 2008. L'objectif était d'avoir des données quantitatives et qualitatives de grande

envergure quant à l'insertion professionnelle de nos étudiants. Le protocole conçu par le SIOU comporte trois interrogations auprès de nos étudiants sortants, à trois moments distincts : une à 6 mois; une à 18 mois; une à 30 mois. L'enquête a débuté auprès des sortants de 2005/2006. Ont été concernés par cette étude tous les diplômés sortants de L3, tous les sortants de M1 et tous les sortants de M2 (professionnels et recherche). En vue de la préparation du contrat quadriennal et du futur projet d'établissement, une telle enquête était nécessaire, en particulier pour les filières n'entretenant pas de suivi de l'insertion.

- Le service de communication de l'université peut intervenir dans la communication en direction des milieux professionnels et socio-économiques, soit par le site web soit grâce à des documents d'information. C'est le cas à l'université de Metz avec une lettre d'information mensuelle, un magazine trimestriel, un site Web. À l'UFR SHA, un espace « entreprises » existe sur le site depuis 2002.
- Certaines facultés (ou UFR), certains départements pédagogiques et certaines filières de formation, certaines écoles doctorales ont assuré, souvent de façon autonome, et sans moyens supplémentaires, un ensemble d'activités liées à l'insertion professionnelle. Cela est surtout le cas pour les établissements confrontés aux dimensions professionnalisantes de leurs formations (recours aux enseignements par des professionnels, conseils de perfectionnement intégrant des professionnels), aux stratégies de placement des étudiants (stage, tutorat personnalisé, module de préparation à la recherche d'emploi), et aux stratégies de visibilité professionnelle (enquêtes d'insertion professionnelle, associations d'étudiants et réseaux, annuaires d'anciens). Malgré des tentatives de mutualisation des bonnes pratiques et savoir-faire, il existe à l'UFR SHA une forte disparité entre les filières : par exemple entre d'un côté, théologie, philosophie, peu enclines à s'intéresser à l'insertion professionnelle et de l'autre, psychologie et sciences de l'information et de la communication, pour qui il est nécessaire d'avoir des données probantes pour la qualification de leurs formations.
- Les associations d'étudiants et d'anciens étudiants, ont souvent l'initiative d'organiser des rencontres avec des professionnels au sujet de l'orientation du contexte socio-économique et des perspectives professionnelles. Ainsi à l'UFR SHA, une journée d'étude sur les perspectives professionnelles de l'anthropologie/ethnologie a-t-elle été organisée par l'association des étudiants de sociologie le 12 octobre 2007. La question abordée par cette journée a été celle de la professionnalisation de l'ethnologie/anthropologie. Devant la difficulté d'insertion professionnelle des ethnologues et la précarité à laquelle nombre de jeunes diplômés sont exposés, des ethnologues invités sont venus témoigner aux étudiants de l'Université de Metz et de l'Est de la France, de leur cursus et de leurs emplois actuels dans les domaines de la culture, du patrimoine, de la santé, de l'humanitaire. Il s'agissait ainsi de réfléchir aux possibles débouchés dans le monde du travail pour les étudiants de cette discipline. Cette journée visait également à réfléchir aux améliorations à apporter à la formation et à permettre une meilleure visibilité de l'ethnologie/anthropologie en Lorraine.

Il apparaît donc que la création d'un BAIP vient se rajouter à des structures et des services déjà existants qui produisent des résultats certes encore trop peu satisfaisants pour le ministère. Elle aura nécessairement des répercussions sur l'organisation actuelle des

établissements qui doivent revoir et s'interroger sur leur stratégie de pilotage de la mission d'insertion professionnelle. Qui va faire quoi? Avec quels moyens? Faut-il créer un service de suivi de l'insertion dans chaque composante ou, au contraire, créer une superstructure? Quelles sont les synergies possibles avec les autres acteurs de l'insertion professionnelle? Comment intégrer la mission des observatoires et des BAIP au sein des PRES (pôle de recherche et d'enseignement supérieur) ou des universités qui vont fusionner (tel est le cas de l'Université Paul Verlaine de Metz avec la future Université Lorraine)?

D'autre part, des voix s'élèvent déjà pour craindre un risque majeur de dérive déontologique et des effets pervers. Les universités, soumises à une stratégie offensive visant à rendre plus performants leurs diplômés sur le marché du travail, vont subir une forte pression pour obtenir des bons chiffres d'insertion, dès lors qu'ils vont déterminer en partie les moyens financiers alloués pour le fonctionnement des établissements. Les tentations seront grandes pour les universités de présenter et d'interpréter les chiffres à leur avantage. Les observatoires ont posé les problèmes liés à la fiabilité des résultats des enquêtes d'insertion en termes méthodologiques et à l'usage des chiffres.

Définir et mesurer des indicateurs des indicateurs d'insertion professionnelle en tant qu'indicateurs de performance des universités demande donc aussi une maîtrise et un arbitrage de leurs usages. C'est ce que préconise le rapport sur les BAIP : « À défaut, on peut craindre la manifestation d'effets pervers par utilisation à d'autres fins que celles pour lesquelles ils ont été prévus. Ainsi, selon qu'ils poursuivent des visées purement informatives ou de pilotage des formations, ou encore de référence dans des attributions de ressources internes à l'établissement, ou d'adaptation du bouquet de l'offre de formation, leur degré de finesse et les champs couverts ne seront pas les mêmes. En l'état actuel de l'élaboration des indicateurs, il serait méthodologiquement infondé, et donc extrêmement hasardeux, de les utiliser comme critères de répartition des ressources étatiques entre les universités. Outre les

questions de comparabilité inter établissements (effets de composition au regard de l'orientation « métiers » des disciplines dominantes et des formations) se posent de difficiles problèmes d'interprétation. »

Dans nos filières en arts, lettres, langues et sciences humaines et sociales, on trouve justement les disciplines les plus vulnérables, car elles ne sont pas suffisamment orientées « métiers » et familiarisées aux multiples enjeux de l'insertion professionnelle. Ce qui conduit au débat récurrent sur les débouchés de nos formations.

Le devenir professionnel des diplômés en SHS : vers une meilleure employabilité

Comme le rappelle Simone Bonnafous, dans un document émanant de la Conférence des Présidents d'Université (CPU), les filières de lettres, langues, arts et sciences humaines et sociales ont souvent la réputation d'être improductives : « ce sont aujourd'hui les filières de lettres (et *a fortiori* classiques), de psychologie ou de sociologie qui sont accusées de produire des chômeurs et dont le financement pourrait être revu à la baisse (bien que déjà très faible en réalité), s'il s'avérait que tous les étudiants qui y sont inscrits ne se présentent pas aux examens et que les taux d'insertion sont mauvais. » Ces accusations souvent relayées dans les médias et dans les milieux patronaux ne font que renforcer « un pessimisme déjà très fort dans ces filières et parfois le repli sur eux-mêmes des collègues de ces secteurs, qui se sentent un peu comme les derniers remparts d'une culture humaniste menacée par l'utilitarisme ambiant et ne savent guère valoriser les débouchés professionnels de leurs cursus, en dehors de l'enseignement et de la recherche, qui n'absorbent pourtant qu'une toute petite partie des flux des étudiants. »

Cependant, la situation réelle ne correspond pas totalement à cette vision. S. Bonnafous s'appuie sur le constat d'une professionnalisation partielle de certaines disciplines : la géographie, la communication, les langues étrangères appliquées, la

psychologie, certaines filières d'histoire ou de lettres dites alors « appliquées ». Elles proposent des débouchés professionnels autres que ceux des concours de l'enseignement qui constituent les voies d'insertion de la grande majorité des filières dispensant des formations disciplinaires, auxquels la plupart des étudiants ne pourront pas accéder.

Au delà des diagnostics sombres et tranchés sur les filières saturées et sans débouchés, émis par certains acteurs politiques, économiques ou médiatiques, on peut se référer à des études, émanant pour une bonne part d'organismes officiels (Direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ; Cereq, etc.), pour avoir une vision moins catastrophiste sur l'insertion professionnelle des diplômés en LLASHS en France.

Certes, le constat reste encore préoccupant. Selon une étude du CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) de janvier 2008, présentant des indicateurs en 2007 sur la génération 2004, les étudiants issus de nos filières Lettres et Sciences humaines (LSH) en formation initiale se caractérisent :

- par un taux de chômage à 3 ans plus élevé en moyenne que celui des autres secteurs :
 - au niveau licence : 7 % sur l'ensemble, 13 % en LSH;
 - au niveau master : 5 % sur l'ensemble, LSH : 8 % master recherche, 6 % master professionnel;
 - au niveau doctorat : 7 % sur l'ensemble, 11 % en LSH;
- par un temps d'accès au premier emploi un peu plus long;
- par des salaires médians plus faibles (salaires mensuels nets) :
 - au niveau licence : 1150 €pour l'ensemble, 990 €pour LSH;
 - au niveau master : 1540 €pour l'ensemble, LSH : 1140 €pour un master recherche, 1330 €pour un master professionnel
 - au niveau doctorat : 1750 €pour l'ensemble, 1460 €pour LSH;
- par des statuts souvent plus précaires.

À Metz, l'enquête réalisée par l'observatoire de la vie étudiante auprès de 2500 étudiants diplômés en 2006, six mois après leur fin d'études, permet de remettre en cause les

idées reçues sur l'Université, souvent considérée comme fabrique de chômeurs. Globalement, la situation au 15 avril 2007 des diplômés 2006 d'un master professionnel apparaît excellente. Pour les étudiants diplômés, sept sur dix sont entrés dans la vie active avec un travail correspondant à leur formation initiale. Et parmi eux, 75 % sont cadres, dont la moitié en CDI. Selon Gaël Ryk, coordonnateur de l'enquête « 56 % des étudiants ont décroché un CDI six mois après la fin de leurs études ». Les filières les plus performantes pour l'insertion professionnelle sont en Droit, Économie, Sciences du Management et Langues étrangères appliquées (LEA) avec un taux d'insertion proche de 90 %. Autre point très positif, le niveau de salaire est relativement élevé, avec la moitié au-dessus de 1 700 €net et un quart supérieur à 2 000 €net pour un temps plein.

Toutefois, l'enquête montre une grande disparité de résultats entre d'un côté, les masters professionnels du domaine « sciences des interactions humaines et sociales » (masters en esthétique, arts et sociologie de la culture, information, communication et société, psychologie, sciences du langage et didactique des langues, sociologie) et du domaine civilisations et langues (masters en histoire, musicologie, mémoire, patrimoine, langues et cultures étrangères, langues étrangères et outils modernes de la traduction), et de l'autre côté, les masters des domaines « droit, économie et sciences du management », et « sciences et technologies ». Certaines mentions de master ayant un faible retour des répondants n'ont pas d'indicateurs : par exemple les masters professionnels de sciences du langage et didactique des langues, sociologie.

Dans le domaine « sciences des interactions humaines et sociales », sur les 107 diplômés, 8 % sont en études, 6 % en préparation de concours, 64 % ont un emploi, 22 % sans ou à la recherche d'emploi. En ce qui concerne les professions : 66 % sont des cadres et professions intellectuelles supérieures, 19 % des professions intermédiaires et 15 % des employés. Moins de 50 % connaissent un emploi à durée indéterminée. Les salaires sont

compris entre 1 000 et 1 600 € et le salaire médian se situe autour de 1 400 €, ce qui constitue le niveau le plus bas de l'ensemble.

Enfin, contrairement à une idée reçue, la plupart des diplômés de master professionnel de Metz semblent accéder à des emplois correspondant à leur niveau de qualification, dès leur entrée sur le marché du travail. En effet, plus de trois diplômés sur quatre ont déclaré occuper un emploi en rapport avec leur niveau (77 %) et leur spécialité (76 %) de formation. Dans le domaine « sciences des interactions humaines et sociales », la relation emploi – formation apparaît un peu plus distendue. Ils sont tout de même plus de 60 % à considérer être employé à leur niveau de qualification et plus de 70 % des diplômés à considérer leur emploi en rapport avec leur spécialité de formation.

Parallèlement à ces intéressantes données, on peut relever d'autres signes encourageants d'une évolution positive de l'employabilité de nos étudiants. L'APEC (Association pour l'emploi des cadres) réalise chaque année une enquête sur les jeunes diplômés. En 2006, elle a pointé le fait que, contrairement à certaines idées reçues, les jeunes diplômés en sciences humaines ont un taux d'insertion équivalent aux autres jeunes diplômés issus de l'université. Ils travaillent, en revanche, davantage dans le secteur public (37 %, contre 19 % pour les autres diplômés de l'université). En 2007, l'APEC note que les filières sciences humaines et arts ont un taux d'accès au premier emploi d'environ 70 % contre 77 % pour l'ensemble de la promotion.

En outre, sur un marché tendu de l'emploi des cadres où les ressources sont rares, les entreprises sont tentées d'élargir leur champ de recrutement et de s'ouvrir de plus en plus aux filières universitaires. Par exemple, peut-on lire dans le journal économique *Les Échos* que « la complexité et l'incertitude qui touchent l'environnement des entreprises ont tout autant besoin des mathématiques que de la sociologie, de la psychologie, voire de la psychanalyse. » Il faut aussi rappeler que le président de Pricewaterhouse Coopers a lancé en 2006, en

partenariat avec plusieurs universités et grandes entreprises, le dispositif « Phénix », opération pilote de recrutement d'étudiants titulaires d'un Master 2 en sciences humaines et sociales, qui constituent en France des profils atypiques dans les entreprises. Il permet à ces étudiants diplômés, d'accéder à des formations complémentaires courtes dispensées dans les universités partenaires, puis d'obtenir un premier emploi sous la forme d'un contrat à durée indéterminée dans une des entreprises adhérant au projet. On commencerait donc à s'éloigner de la stigmatisation des formations universitaires en LLASHS déconnectées du monde du travail et peu rentables pour le tissu économique et social.

On peut aussi faire appel à une vision plus subtile et plus prospective de l'employabilité de nos diplômés. D'une manière générale, chez les diplômés universitaires, les entreprises apprécient une grande autonomie, une capacité d'ouverture et de créativité. L'adaptabilité et les compétences transversales font donc partie des atouts relatifs des diplômés universitaires. Mais elles leur reprochent d'être insuffisamment préparés aux réalités de l'entreprise.

Par ailleurs, d'après les études de la DEP (Direction de l'Évaluation et de la Prospective), les parcours professionnels à moyen et long terme des diplômés LLASHS sont « très souvent caractérisés par une capacité à saisir des opportunités d'emploi, voire à créer des fonctions et des postes ; [...] une aptitude à faire reconnaître et à transférer leurs capacités ». Jacques Migozzi, président de la conférence des Doyens et directeurs d'UFR LLASHS, avance d'autres arguments dans une lettre « Halte aux préjugés : les facs de Lettres proposent des filières d'avenir », adressée à la presse écrite en 2008. Il reprend les points forts de nos diplômés : « Les diplômés LLASHS révèlent sur le terrain et dans la durée un potentiel trop souvent mal discerné et méconnu, du moins en France, qui tient à leurs « qualités rédactionnelles », leur « esprit de synthèse », leurs capacités d' « analyses critiques de documents, situations et modes d'intervention », leur « aptitude à la prise de parole » et

leur « esprit d'ouverture ». Ce capital de compétences, bien loin donc de n'être qu'un supplément d'âme inutile brocardé par certains, est à même de constituer leur meilleur atout pour aborder avec confiance les reconversions inévitables de toute trajectoire professionnelle. »

Il nous faut donc défendre l'idée que nos filières délivrent des formations qui préparent nos étudiants aux métiers actuels et aux métiers émergents du futur. Les compétences disciplinaires issues du champ des LLASHS restent et resteront indispensables dans tous les secteurs d'activité de nos sociétés. Il nous revient de mieux défendre nos formations face aux idées reçues, de rechercher les moyens les plus adaptés pour identifier les débouchés potentiels, ce qui permettra de mieux préparer nos étudiants au contexte de l'emploi. Enfin, nous devons viser à améliorer nos stratégies de valorisation de l'insertion professionnelle, pour pouvoir modifier l'image encore trop dégradée de l'employabilité de nos étudiants diplômés.