



Fédération Nationale des **A**ssociations **R**éprésentatives
des **É**tudiants en sciences **S**ociales

Contribution :
**Professionaliser l'université aujourd'hui pour
une insertion professionnelle réussie demain**

www.fede-ares.org

ARES
ARES c/o FAGE
5, rue Frédéric Lemaitre
75020 PARIS
M 06 38 75 02 96
contact@fede-ares.org

Présentation de l'ARES

L'ARES est la fédération nationale des Associations Représentatives des Etudiants en sciences Sociales. Créée le 30 janvier 2010, elle est issue de la volonté de nombreuses associations étudiantes d'agir en cohésion pour la défense des étudiants en Sciences Sociales.

L'ARES a pour but de fédérer et d'aider au développement les associations étudiantes du domaine des Sciences Sociales. La formation et l'information des représentants associatifs et étudiants, qui se reconnaissent dans le mouvement associatif indépendant, font ainsi partie des missions de l'ARES. Ce travail contribue à créer un esprit de corps fondé sur des valeurs associatives et solidaires chez les étudiants.

L'ARES possède également une présence importante dans les institutions motrices de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en France. Elle est ainsi largement représentée au CNESER (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) et au CNOUS (Conseil National des Œuvres Universitaires et Scolaires).

L'ARES en chiffres, c'est :

- 6 filières représentées (Droit, Sciences Eco, Gestion, AES, Sciences Politiques, IAE)
- 23 membres du Bureau
- 58 associations
- 400 élus étudiants présents dans tous les conseils universitaires
- 180 000 étudiants en Droit représentés
- 100 000 étudiants en Eco représentés
- 80 000 étudiants en AES représentés
- 18 événements nationaux, dont 2 majoritairement axés sur la formation

Toutes les associations membres du réseau participent à la diversité et à la représentativité de notre fédération. De plus, les apports de l'ARES sont valorisés de façons transversales et amplifiées à l'ensemble du milieu universitaire par son adhésion à la Fédération des Associations Générales Etudiantes (FAGE), reprenant ses travaux et portant le fruit de ses réflexions auprès de ses interlocuteurs institutionnels propres.

L'ARES, tout au long de son histoire, a toujours eu à cœur de développer des outils à destination des étudiants en Sciences Sociales. Ainsi, l'ARES a déjà créé une plate-forme gratuite d'insertion professionnelle (ARES-Avenir.org), un blog dressant l'actualité de nos filières (blog.fede-ares.org), un site internet (fede-ares.org), des guides des études.

ARES, Fédération Nationale des Associations Représentatives des Etudiants en Sciences Sociales

L'ARES, en tant que représentante des étudiants en sciences sociales, vous présente son rapport sur la formation professionnelle : propositions et améliorations pour une insertion professionnelle réussie.

I) Définition et contexte de l'insertion professionnelle

En 2013, à l'initiative du Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, est créé le Comité Sup'Emploi¹, dont la mission principale est de réfléchir et de solutionner les problématiques d'insertion professionnelle des étudiants en favorisant le dialogue et les synergies entre le monde universitaire et le monde professionnel.

Ce comité, résultat d'une prise de conscience généralisée et découlant de la 3ème mission statutaire des universités prévue par la loi relative aux libertés et responsabilités des Universités (dite "LRU") du 10 août 2007², démontre l'importance et l'accroissement des intérêts pour les problématiques d'insertion professionnelle, notamment des jeunes et étudiants.

En effet, les jeunes sont l'une des catégories socio-professionnelles les plus touchées en cas de crise, et leur chômage atteint aujourd'hui près de 25%. Il est certain que le diplôme protège du chômage, néanmoins l'insertion professionnelle des étudiants diplômés reste une problématique à part entière.

Pour remédier à cette problématique et améliorer l'employabilité des étudiants dès leur première embauche, diverses mécanismes permettent d'améliorer cette insertion, notamment les périodes d'insertion professionnelle telles que le stage, l'alternance. Néanmoins, trouver ce sésame relève du parcours du combattant, et les étudiants sont souvent livrés à eux-mêmes dans leurs recherches.

Les universités ont cependant mis certains moyens, certains dispositifs en place pour favoriser l'insertion professionnelle de leurs étudiants. Les BAIP (Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle) créés en 2008 et instaurés dans chaque université, ont pour mission de faciliter cette insertion en

¹ Pour plus d'informations sur ce Comité et ses missions : <http://ares.tl/7sa>

² Retrouvez le texte législatif : <http://ares.tl/avi>

proposant des offres de stages, mais également en informant les étudiants des différentes formations proposées et de leurs débouchés professionnels ou en organisant des ateliers, des conférences à destination des étudiants.

Néanmoins, ces BAIP ne fonctionnent pas encore à leur optimum. Manque de moyens, manque de communication sur leurs actions, les raisons sont nombreuses pour expliquer le manque d'efficacité de ces structures, pourtant plus que bien accueillies par les organisations étudiantes, à l'origine de leur création.

De plus, s'agissant de la formation des étudiants, on peut constater que les enseignements sont de moins en moins professionnalisants. Alors que les entreprises recherchent des étudiants qualifiés professionnellement dès la fin de leur cursus universitaire, les formations délivrées par les universités et notamment en sciences sociales sont des formations théoriques, de plus en plus éloignées des attentes et réalités du monde professionnel.

L'une des sources de problèmes pour les étudiants réside dans la construction de leur projet professionnel. Peu d'outils sont mis en place afin d'aider l'étudiant à construire son projet professionnel, ce qui nuit considérablement au bon déroulé de son cursus universitaire. Ce manque de clarté dans les projets professionnels conduit souvent l'étudiant à l'échec, et multiplie les cas de réorientation. Un projet professionnel clair et construit permet à l'étudiant de trouver sa voie et ainsi de se servir et d'utiliser tous les moyens mis à sa disposition pour y parvenir.

Au-delà du parcours universitaire, certains dispositifs ont été mis en place afin de remédier aux difficultés d'insertion professionnelle des étudiants et jeunes diplômés, ainsi que des jeunes de manière générale.

Les contrats générationnels ont vocation à donner leur place à tous les âges dans l'entreprise. Ces contrats poursuivent 3 objectifs majeurs : l'emploi des jeunes en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors, la transmission des compétences et des savoir-faire. Ces contrats sont destinés à tous les employeurs de droit privé (entreprises, établissements publics industriels et commerciaux de 300 salariés et plus).

Si le contrat de génération concerne toutes les entreprises, elles n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation. La mise en œuvre du contrat de génération est donc différenciée selon la taille des entreprises.

I.I Les contrats de génération présentent de nombreux avantages : tout d'abord, assurer la compétitivité et la performance des entreprises en France. Le contrat de génération est issu d'un accord unanime des partenaires sociaux (accord National Interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales du 19 octobre 2012). Il s'inscrit dans la bataille pour l'emploi, priorité du gouvernement.

Ce consensus traduit l'importance de la gestion active des âges et de la transmission des compétences pour le dynamisme de l'économie française, pour préserver l'expérience et les compétences dans les entreprises, et intégrer les nouvelles compétences qu'apportent les jeunes.

Le contrat de génération permet d'anticiper les nombreux départs et arrivées sur le marché du travail d'ici à 2020 : 600 000 départs par an en moyenne et l'entrée de plus de 700 000 jeunes par an sur le marché du travail.

L'insertion professionnelle des jeunes est donc une problématique à part entière. Pourtant, de nombreuses actions sont possibles, tant s'agissant du volet pédagogique, de la formation des étudiants, que s'agissant du volet de la formation professionnelle, des immersions des étudiants dans le monde professionnel.

II) Le volet pédagogique : la formation universitaire

Les formations délivrées par l'université sont des formations théoriques, éloignées du monde professionnel et des attentes de ce dernier. Une véritable pédagogie professionnelle doit ainsi être mise en place par l'université.

A. L'université, actrice de la vie professionnelle de l'étudiant

L'université, en tant qu'actrice de la vie professionnelle de l'étudiant, doit lui apprendre à devenir à son tour un acteur du monde professionnel de demain. Différents moyens peuvent être utilisés dans cet apprentissage.

1) L'apprentissage et la maîtrise des nouvelles technologies et de leur implication sur le monde du travail

A l'ère du numérique, l'université doit apprendre aux étudiants à appréhender, comprendre et utiliser les nouvelles technologies et leurs implications sur le monde du travail. Les étudiants doivent

maîtriser les outils des nouvelles formes de communication, en pleine expansion, mais également les nouvelles formes d'organisation du travail passant par de nouveaux outils technologiques.

L'exemple-type d'un enseignement mis en place par l'université pour la maîtrise des nouvelles technologies est le C2I³, le Certificat Informatique et Internet, délivré par les établissements suivant le modèle LMD. Cependant, du fait de sa nature de certification, cet enseignement n'est pas obligatoire, et souvent considéré inutile par les étudiants.

Pourtant, il est certain que l'apprentissage de l'informatique, la maîtrise des nouvelles technologies est nécessaire, du fait des nouvelles organisations au sein même des entreprises. En effet, ces dernières, avec l'avènement du numérique, connaissent de nouvelles formes d'organisation, de gestion, de travail, qui doivent d'être maîtrisées par les étudiants, afin qu'ils répondent aux besoins des entreprises et du marché du travail.

Dès lors, les universités, le ministère, avec le concours des étudiants et des entreprises doivent entamer une réflexion et interagir pour réformer l'enseignement de ces nouvelles technologies et l'adapter aux besoins du monde professionnel.

2) La maîtrise des changements et évolutions du marché du travail et de l'emploi

Par ailleurs, le marché du travail est extrêmement mouvant, du fait de l'avènement du numérique mais également de la mondialisation perpétuelle et des nouvelles formes de concurrence auxquelles sont confrontées les entreprises.

Les étudiants, en tant que futurs professionnels, doivent connaître les nouvelles formes d'organisation des entreprises et les évolutions du monde du travail, concomitantes à ce contexte de mondialisation et d'apparition de nouvelles technologies, ainsi que les nouveaux défis auxquels sont confrontées les entreprises.

Lorsque l'étudiant acquiert la maîtrise et comprend ces nouvelles formes d'organisation et les défis auxquels il va devoir faire face en tant que jeune professionnel, il est à même d'évoluer au sein de

³ Pour plus d'informations : <https://c2i.education.fr/>

l'entreprise. Cette adaptation de l'étudiant passe par une évolution des formations délivrées par les universités, répondant aux besoins du monde professionnel et des entreprises.

L'université, du fait de l'évolution du monde de travail, doit adapter ses enseignements afin d'apprendre à l'étudiant à devenir un acteur du monde professionnel.

3) L'importance de la maîtrise des langues étrangère : plus qu'un mythe, une nécessité.

En 2013, l'ARES a sorti une grande enquête sur les conditions d'études en sciences sociales⁴. De février à juin, plus de 8000 étudiants de 48 universités différentes ont répondu sur des thèmes variés: premiers pas à l'université, accompagnement, organisation des enseignements, mais également sur l'insertion professionnelle, la mobilité et le doctorat.

Les formations de sciences sociales permettent aux étudiants d'acquérir de nombreuses compétences, notamment transversales. Pour les répondants, les compétences transversales sont les langues étrangères (56%), l'informatique (39%) et la méthodologie (5%).

L'enseignement des langues à l'université est jugé insatisfaisant par 77% des sondés. Trop peu d'heures de cours, le contenu même de ces cours sont les critiques adressées à cet enseignement.

Pourtant, à l'heure actuelle, maîtriser l'anglais est devenu plus qu'une nécessité, c'est une obligation. Être bilingue est obligatoire, pour des entreprises plongées dans un contexte de mondialisation et de compétitivité internationale. On peut constater que les entreprises aujourd'hui considèrent l'anglais comme une obligation et recherchent même des profils maîtrisant d'autres langues étrangères, notamment les langues pratiquées au sein des nouvelles puissances économiques mondiales émergentes.

Dans ce contexte de mondialisation, l'insertion professionnelle des étudiants et jeunes diplômés passe par la maîtrise des langues étrangères, l'anglais mais pas uniquement. Les universités doivent absolument s'emparer de cette question et améliorer leurs enseignements en langues, afin de préparer et de donner aux étudiants les compétences nécessaires pour le monde du travail, afin de permettre et d'améliorer leur insertion professionnelle.

⁴ Retrouvez l'enquête et ses résultats : <http://ares.tl/ai2>

B. L'incursion du monde professionnel dans le monde universitaire : une nécessité

Les formations universitaires ne sont que trop peu professionnalisantes. Une place doit être laissée au monde professionnel dans ces formations, permettant ainsi à l'étudiant de se familiariser avec le monde professionnel et d'acquérir de nouvelles compétences.

1) Les jeux d'entreprises

Il existe de nombreuses versions différentes de jeux d'entreprise. Le schéma le plus traditionnel reprend le principe du jeu en tour par tour (classique dans les jeux de société) dans lequel les joueurs sont en compétition.

Les apprenants sont alors regroupés en équipes, qui chacune représente une entreprise. Ces entreprises se retrouvent en concurrence sur un marché, et doivent agir pour obtenir la « meilleure » performance (les objectifs peuvent être différents suivant les équipes, donc le terme "meilleur" est relatif).

À partir de données initiales sur l'entreprise (données identiques ou non selon le scénario choisi) et son environnement, chaque équipe doit analyser la situation présente, faire des choix en terme de stratégie, de développement, puis prendre des décisions sur des variables marketing, commercial, de gestion financière et de production.

Ces décisions sont saisies sur un ordinateur central (ou via Internet directement par les participants). Le logiciel les compare, prend en compte les nouveaux paramètres de la conjoncture, et simule une période d'activité de l'entreprise (1 mois, 1 trimestre, 1 année virtuelle, variable suivant les logiciels). Les résultats de la période passée sont alors imprimés, et remis aux participants. Un nouveau cycle de décisions peut alors être joué.

Un jeu d'entreprise apporte aux apprenants :

- **sur le plan du travail d'équipe :**
 - répartition du travail en fonction des compétences (plutôt marketing, finance, production, RH, ...),
 - mise en commun d'un travail individuel (ou en binôme),
 - gestion des conflits à l'intérieur de l'équipe (choix des objectifs, désaccords sur l'analyse ou sur les décisions, ...)
- **sur le plan de la prise de décision :**
 - en temps limité,
 - en univers incertain (que vont faire les concurrents ?),
 - mais aussi avec une information (parfois surabondante et non triée),
 - sur le plan du comportement concurrentiel ;
- **sur le plan de la méthodologie d'analyse/décision :**
 - choix des objectifs - définition des stratégies pour les atteindre,
 - réflexion sur les informations nécessaires à l'analyse et la prise de décision en fonction de ces objectifs,
 - mise en cohérence des décisions opérationnelles avec les choix stratégiques.

Ces jeux d'entreprise permettent donc d'apprendre à l'étudiant à réagir dans une situation réelle et participent ainsi de sa formation, en proposant un exercice professionnalisant et reflétant la situation réelle du marché du travail.

2) Une professionnalisation des enseignements pour mieux répondre aux besoins des entreprises

Selon l'enquête de l'ARES sur les conditions d'études en sciences sociales et malgré l'attrait que présente ces filières, **82% des sondés estiment que leur parcours est moyennement voire pas du tout professionnalisant**. La plupart estime que les enseignements qui leur sont dispensés ne les préparent pas suffisamment au monde du travail, qu'ils demeurent trop théoriques.

Ce constat reflète la **principale critique des entreprises envers l'université**, qui estiment que les étudiants n'ont une formation que trop peu professionnalisante, loin des réalités du marché du travail.

Il est donc nécessaire que les universités adaptent leurs enseignements en professionnalisant leurs formations. Cette professionnalisation peut passer par l'intervention de professionnels dans la construction des maquettes de formation, afin de les rendre cohérents avec les attentes du marché du travail, ou le concours de professionnels au sein même des enseignements, avec des interventions en cours magistraux ou par l'organisation de séminaires, ou encore la mise en place de périodes de professionnalisation telles que les stages dès la licence.

L'arrêté du 22 janvier 2014⁵ fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master, dans son **article 5**, prévoit la mise en place des conseils de perfectionnement, structures réunissant des universitaires, des professionnels, du personnel administratif et des étudiants, qui ont pour objectif de favoriser "le dialogue entre les équipes pédagogiques, les étudiantes et les représentants du monde socioprofessionnel", d'éclairer les objectifs de chaque formation et ainsi de les adapter et de les faire évoluer. Une généralisation rapide de ces dispositifs, appliqués à chaque formation, permettrait également d'améliorer la professionnalisation des formations délivrées au sein des universités.

La professionnalisation des enseignements est l'enjeu majeur pour les universités à l'heure actuelle, afin de se rendre compétitives et de s'adapter au marché du travail, rendant ainsi leurs étudiants et jeunes diplômés plus employables et facilitant ainsi leur insertion professionnelle.

⁵ Retrouvez le texte législatif : <http://ares.tl/aye>

3) Un apprentissage des notions élémentaires du droit social

A l'heure actuelle, on peut constater que la spécialisation en droit social est grandement réclamée, du fait de la multiplication des entreprises, de leurs difficultés et des litiges au niveau des instances prud'hommales. De manière générale, une maîtrise des bases du droit social permet aux étudiants de comprendre le fonctionnement d'une entreprise, des relations entre employeurs et salariés, de connaître les différents types de contrats de travail et ainsi d'apporter une plus-value à l'entreprise en maîtrisant l'essentiel de ces notions.

C) Les BAIP : un modèle à revoir ou une copie à parfaire ?

Les BAIP (Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle), créés en 2008 à l'initiative des organisations étudiantes, sont l'un des moyens mis en place par les universités pour faciliter l'insertion professionnelle de leurs étudiants.

1) Bilan depuis 2008

Les BAIP⁶, services universitaires d'orientation et d'information, ont été créés à l'initiative des organisations étudiantes, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des étudiants au sein de chaque université. Orientation, information sur les débouchés des formations, collecte d'offres de stages et d'emplois, telles étaient les missions principales et originelles des BAIP.

En 2013, la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet a ajouté aux BAIP la mission de "favoriser un égal accès à tous (leurs) étudiants". Les BAIP, qui devaient déjà collecter des offres de stage et d'emploi, ont pour mission désormais de préparer les étudiants à leurs futurs entretiens d'embauche, et de recenser les entreprises proposant des stages professionnels. Enfin, les BAIP ont également pour mission de collecter les informations relatives à l'insertion professionnelle des étudiants, des statistiques comportant le taux d'insertion professionnelle des étudiants, un et deux ans après l'obtention de leur diplôme devront être rendus publiques, afin d'informer et d'orienter les étudiants et néo-bacheliers.

⁶ Les BAIP peuvent être assimilés aux SUIO (Services Universitaires d'Information et d'Orientation), CIO (Centres d'Information et d'Orientation) ou structures équivalentes.

Cependant, force est de constater que depuis 2008, les BAIP ne fonctionnent pas de manière optimale, et ne remplissent ainsi pas toutes leurs missions et fonctions. Si la mise en place de ces structures est une réelle avancée, de nombreuses améliorations sont possibles, et doivent nécessairement être mises en place afin d'améliorer le fonctionnement de ces structures et leur utilité.

2) Un manque de visibilité auprès des étudiants

L'un des principaux problèmes des BAIP réside dans leur manque de visibilité auprès des étudiants. En effet, l'on peut constater qu'une majorité d'étudiants ignore l'existence même d'un BAIP ou d'un service équivalent au sein de leur université. Pourtant, d'après l'enquête de l'ARES sur les conditions d'études en sciences sociales, les étudiants veulent une formation plus professionnalisante, effectuer des stages, améliorer leur insertion professionnelle... Il y a donc un véritable problème de visibilité et d'information sur les missions des BAIP auprès des étudiants.

Cette visibilité peut être largement améliorée : les universités, par leurs moyens de communication, peuvent informer leurs étudiants de l'existence et des missions des BAIP, ainsi que des projets proposés par eux. De nombreux événements (stands de présentation, conférences) peuvent permettre aux BAIP d'améliorer leur visibilité. Enfin, les associations étudiantes peuvent agir pour relayer des informations ou organiser des événements d'insertion professionnelle, en partenariat avec le BAIP ou la structure assimilée.

De nombreuses mesures simples et concrètes peuvent donc être mises en place pour améliorer la visibilité des BAIP auprès des étudiants, principal problème à l'heure actuelle de ces structures.

3) Un acteur isolé ?

Depuis le 7 novembre 2013, l'AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes) a disparu suite à une décision de justice ayant prononcé la liquidation judiciaire de l'association. Cette organisation, créée à l'initiative de 5 organisations étudiantes dont la FAGE, avait pour mission de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, en assurant l'accueil, le suivi et l'accompagnement de tous les étudiants rencontrant des difficultés dans la recherche d'emploi et en proposant des rendez-vous, des conférences mais également des offres de stage et d'emploi. Depuis la disparition de cet acteur de l'insertion professionnelle, les réseaux existants tels que le réseau COURROIE, le

réseau des missions locales et le réseau des BAIP ne se sont pas concertés, demande pourtant portée par les organisations étudiantes, dont l'ARES, dès l'annonce de la disparition de l'AFIJ⁷

Les BAIP connaissent donc un problème qui tient à leur manque d'interactions avec les autres acteurs professionnels et universitaires. En effet, les BAIP connaissent un manque de visibilité auprès des étudiants mais également un manque de visibilité au sein du monde universitaire et professionnel, ce qui les isole et nuit à la réalisation de leurs missions.

Une multiplication des interactions entre les BAIP et les autres acteurs professionnels et universitaires faciliterait la collecte d'information, la collecte de stage, mais également l'orientation des étudiants et l'information sur les débouchés de leurs formations. De nombreux projets tels que des forums des métiers, des forums des masters, avec la participation des associations étudiants, peuvent être mis en place afin de faire interagir les BAIP et les autres acteurs professionnels et universitaires.

Si les BAIP sont relativement isolés à l'heure actuelle, de nombreux projets peuvent être mis en place afin de faciliter leur interaction avec les autres acteurs du monde professionnel et du monde universitaire, améliorant ainsi leur utilité et facilitant la réalisation de leurs missions, permettant ainsi d'améliorer l'insertion professionnelle des étudiants.

III) Le volet formation professionnelle: l'immersion dans le monde professionnel

Il est certain que les formations universitaires, théoriques, ne sont pas suffisantes pour préparer les étudiants au monde professionnel. Ces étudiants doivent recevoir une véritable formation professionnelle, destinée à les former au monde du travail dont ils seront les futurs acteurs. Différents moyens et différentes techniques déjà existants constituent cette formation professionnelle de l'étudiant, encore trop peu poussée.

A. Les stages : une ouverture sur la vie de l'entreprise

⁷ Retrouvez le communiqué de presse de l'ARES : "AFIJ : Chronique d'une mort annoncée": <http://ares.tl/avi>

L'un des moyens les plus usités pour cette formation professionnelle de l'étudiant reste le stage, période d'insertion complète dans le monde du travail. Chaque année, ce sont près de 1,2 millions d'étudiants qui effectuent un stage, preuve en est que le stage constitue l'un des moyens les plus utilisés pour se former professionnellement. Néanmoins, le stage connaît différentes problématiques à l'heure actuelle.

1) Le respect de l'article 7 de l'arrêté licence

L'article 7 de l'arrêté licence du 1er août 2011⁸ prévoit que *“chaque parcours prévoit la possibilité d'un stage obligatoire ou facultatif intégré au cursus et faisant l'objet d'une évaluation concourant à la délivrance du diplôme”*.

Modifiées par un arrêté du 22 janvier 2014, les dispositions de l'article 7 de l'arrêté licence devront s'appliquer à la rentrée universitaire 2015, et au plus tard lors du renouvellement de l'accréditation de chaque établissement d'enseignement supérieur concerné. Les universités devront faire en sorte de respecter ces dispositions, prévues depuis 2011.

En pratique et depuis son entrée en vigueur, l'article 7 de l'arrêté n'est respecté que dans à peine 60% des universités. Il est nécessaire de généraliser et de faire appliquer à tous l'article 7, en prévoyant dans chaque maquette de formation la possibilité d'effectuer un stage durant la licence.

2) Une généralisation nécessaire à tous les cycles professionnels

Le stage permet à l'étudiant de s'immerger, durant une période donnée, dans le monde professionnel. Ainsi, il représente un moyen d'aide efficace, et surtout nécessaire à la construction du projet professionnel de l'étudiant.

Ce stage va cependant être approché différemment suivant le niveau d'études. Ainsi, un stage en licence va permettre à l'étudiant de découvrir le monde professionnel et de mettre en application les connaissances acquises durant ces premières années universitaires, tandis qu'un stage en master va permettre à l'étudiant de poursuivre la construction de son projet professionnel en lui permettant de

⁸ Retrouvez le texte législatif : <http://ares.tl/aty>

confirmer ou non son choix de spécialisation, de terminer son cycle d'études et éventuellement de trouver un premier emploi.

Il est donc nécessaire de généraliser le stage à tous les cycles professionnel, **tant au cycle licence qu'au cycle master**, afin de permettre à l'étudiant de découvrir et de construire son projet professionnel au cours de tout son cursus universitaire.

S'agissant du doctorat, 3ème cycle de formation universitaire, l'article 5 de l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale⁹ et "en vue notamment de favoriser la reconnaissance du doctorat", prévoit que "les actions de coopération menées par les établissements d'enseignement au sein des écoles doctorales avec le monde industriel et plus largement le monde socio-économique pour favoriser le développement des politiques d'innovation et le recrutement des docteurs peuvent l'être dans le cadre d'accords conclus entre l'Etat et les branches professionnelles ou les entreprises et bénéficier de dispositifs d'appui particuliers". Il est primordial que les périodes d'immersion professionnelle telles que le stage soient ouvertes aux doctorants et docteurs. Le doctorat étant le plus haut diplôme accessible au sein du modèle français d'Enseignement supérieur, l'ARES prône une valorisation des nombreuses passerelles qui existent entre l'obtention d'un doctorat et certaines professions, permettant ainsi une meilleure valorisation du doctorat sur le marché du travail et une meilleure insertion professionnelle du doctorant.

3) Un encadrement pédagogique plus poussé pour en finir avec les « stages café-photocopie »

Le Gouvernement souhaite articuler la généralisation des stages dans les cursus et l'amélioration de leur encadrement. La **loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires**¹⁰ vise à renforcer la dimension pédagogique du stage déjà prévue par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche¹¹, en précisant les missions des établissements d'enseignement pour accompagner le jeune en formation dans sa recherche de stage.

Le texte prévoit que le stage soit pensé en amont et évalué en aval en fonction d'objectifs pédagogiques clairement définis. Il doit également bénéficier d'un double suivi, par un enseignant et

⁹ Retrouvez le texte législatif : <http://ares.tl/ax7>

¹⁰ Retrouvez le texte législatif : <http://ares.tl/av4>

¹¹ Retrouvez le texte législatif : <http://ares.tl/av5>

par un tuteur au sein de l'organisme d'accueil, afin d'accompagner l'acquisition de véritables compétences.

La loi tend également à encourager les stages à l'international dans toutes les filières, en particulier professionnelles et technologiques, et prévoit que les conventions de stage à l'international soient systématiquement accompagnées d'une information sur le droit des stagiaires dans le pays d'accueil.

4) Un volet légal renforcé : des avancées positives

La loi renforce les prérogatives des inspecteurs du travail pour le cas des stagiaires. Une procédure de sanctions spéciales a ainsi été consacrée dans le cas de manquements avérés de l'organisme d'accueil. Ainsi, l'autorité administrative pourra prononcer une amende de 2000 euros par stagiaire concerné par les manquements, et de 4000 euros maximum en cas de réitération dans un délai d'un an. L'inspecteur du travail se trouve par ailleurs habilité à informer le stagiaire, son établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil en cas de manquement. Sur le volet de la justice, si le tribunal des prud'hommes se retrouve saisi d'une demande de requalification d'une convention de stage en contrat de travail, il devra statuer dans un délai d'un mois.

Si ce système consiste en des avancées indéniables, il peut néanmoins aller plus loin, en proposant un système de sanction/gratification pour les entreprises : si une entreprise emploie des stagiaires, notamment en cours de cursus universitaire, en licence, elle bénéficiera d'avantages (primes, aides, crédit d'impôt). Au contraire, si l'entreprise n'emploie aucun stagiaire, ou abuse d'étudiants en fin de cursus qui cherche un premier emploi et multiplie les stages, elle pourra être sanctionnée. Ce système permettrait de multiplier les offres de stages, et de permettre à des étudiants en cours de cursus universitaire et dès la licence de trouver un stage.

Les stages s'intègrent dans la vie professionnelle plus que dans la formation des étudiants. Alors que la loi sur les stages, votée en juin dernier à l'Assemblée nationale, sera entièrement effective en septembre prochain, c'est une autre loi qui modifie à nouveau le statut des stages. La **loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites**¹² prévoit ainsi que les stages en entreprise effectués par des étudiants pourront désormais être pris en compte dans le calcul de la durée de cotisation pour la retraite, selon **un décret du 11 mars 2015**¹³ publié au Journal officiel le 14 mars 2015. Ils pourront être validés à hauteur de deux trimestres au maximum dans la durée de cotisation des retraites. Le décret précise qu'est ouverte à la validation d'un trimestre d'assurance « toute période de stage dont la durée au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est égale à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire,

¹² Retrouvez le texte législatif : <http://ares.tl/av8>

¹³ Retrouvez le texte législatif : <http://ares.tl/av9>

à deux mois consécutifs ou non». Cette mesure, demandée par l'ARES, est une avancée certaine pour les stagiaires. Cependant, le système présente quelques inconvénients (rachat limité à 2 trimestres, demande au maximum 2 ans après la fin du stage). Il reste encore de nombreuses avancées possibles en la matière.

S'agissant de la rémunération des stagiaires, la loi du 10 juillet 2014 prévoit qu'une gratification minimale est obligatoire pour les stages de plus de deux mois. Cette gratification, rehaussée par la loi, ne pourra être inférieure à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale à partir de septembre 2015, soit 3,60 euros par heure. L'entreprise devra décompter les heures de présence effectives du stagiaire pour calculer le montant de cette rémunération.

Si la hausse de la gratification des stagiaires présente certains avantages, elle présente cependant certains inconvénients : difficultés pour les étudiants en cours de cursus de trouver un stage, ou abus par les entreprises des étudiants en fin de cursus qui sont pris en stage et non salarié. L'ARES prône un **système de gratification progressive**, évaluée selon le niveau d'études du stagiaire, afin de permettre aux étudiants de tout niveau de trouver un stage d'une part et d'autre part de rémunérer à hauteur de leurs compétences réelles les étudiants, notamment en fin de cursus qui effectuent un stage de fin d'études ou qui recherchent un premier emploi.

B. L'alternance, un tremplin vers l'embauche

La formation par alternance permet une formation double : l'étudiant se forme alternativement dans une entreprise, privée ou publique et dans un établissement d'enseignement. Les formations en alternance sont de plus en plus répandues au sein des universités, répondant ainsi au besoin de professionnalisation des formations et à l'amélioration de l'insertion professionnelle des étudiants, souvent considérés comme trop peu employables par les entreprises car n'ayant qu'une formation théorique, éloignée des réalités et des attentes du monde professionnel.

1) Un modèle à développer

L'alternance est un modèle à développer dans les filières de sciences sociales mais également de manière générale. En effet, c'est un moyen pour les jeunes de valoriser leur CV à la sortie de leur formation et de favoriser ainsi leur insertion professionnelle. Avec un taux de chômage chez les jeunes de près de 25% en France, l'alternance représente un bon moyen de pallier au manque d'employabilité des jeunes.

On compte actuellement environ 418 000 jeunes en contrat d'apprentissage en France et 170 000 jeunes en contrat de professionnalisation. Le taux d'insertion six mois après la formation est très positif, avec 75% des jeunes en contrat de professionnalisation et 60% en apprentissage.

En voie d'expansion depuis quelques années, l'alternance est très appréciée par les jeunes qui peuvent ainsi se former efficacement tout en étant rémunérés. Elle représente également pour les employeurs un moyen d'éviter les erreurs lors des recrutements.

Le principal problème tient à la recherche de l'alternance : trouver son alternance représente un parcours du combattant pour l'étudiant, et ce d'autant plus s'il est en cours de licence. Il est donc urgent de revoir les quotas au sein des entreprises, afin d'aider au développement de ce modèle, viable pour l'embauche et rendant plus employable les étudiants, favorisant l'insertion professionnelle des jeunes.

2) Des quotas au sein des entreprises à revoir

En signant un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'entreprise peut bénéficier d'aides, de primes et d'exonération. La **loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**¹⁴ est venue réformer l'alternance, en précisant notamment trois points : l'obligation pour l'entreprise de nommer un tuteur des salariés sous contrat de professionnalisation, le principe de gratuité pour le bénéficiaire, et l'éligibilité des certificats de qualification inter-branche. La taille de l'entreprise détermine souvent, surtout pour l'apprentissage, l'existence et la nature des aides.

S'agissant des entreprises de 250 salariés et plus, le taux de leur contribution sociale à l'apprentissage (CSA) est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise pour l'embauche de salariés sous contrat d'alternance, appelé aussi "quota alternant". **Le seuil de la CSA**, fixé à 3% initialement, a été monté à 4% et **passera à 5% pour la collecte 2016** (prise en compte de la masse salariale 2015). Cette hausse du seuil de la CSA, préconisée par l'ARES, doit cependant être effectivement respectée par les entreprises, ce qui n'est pas encore le cas.

Pourtant, les entreprises peuvent bénéficier de **nombreux avantages en employant des alternants** (exonération de charges notamment, mais aussi des primes), et certaines sanctions ont été prévues, initialement insuffisantes. **Avec la rehausse du seuil de 5%, le gouvernement a annoncé un doublement des sanctions** pour les entreprises ne respectant pas la loi. L'ARES se félicite de ces mesures, mais restera attentive au contrôle du respect de ces seuils et à la mise en place effective par les entreprises de ces mesures, et le cas échéant à l'application des sanctions en cas de manquement des entreprises.

¹⁴ Retrouvez le texte législatif : <http://ares.tl/avb>

3) Une rémunération à parfaire

A l'heure actuelle les alternants sont rémunérés ainsi :

En contrat d'apprentissage :

SMIC mensuel : 1 457,52 € (depuis le 01/01/2015)			
Rémunération la 1 ^{re} année			
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans (1)	21 ans et plus (1)	
25 % du SMIC*	41 % du SMIC*	53 % du SMIC *	
364,38 €	597,58 €	772,49 €	
Rémunération la 2 ^e année			
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus	
37 % du SMIC*	49 % du SMIC*	61 % du SMIC *	
539,28 €	714,18 €	889,09 €	
Rémunération la 3 ^e année			
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus	
53 % du SMIC*	65 % du SMIC*	78 % du SMIC *	
772,49 €	947,39 €	1 136,87 €	

(*) ou du salaire minimum conventionnel dans la branche professionnelle correspondant à l'emploi

occupé, s'il est plus favorable que le SMIC. Certaines branches comme celle du Bâtiment ont adopté une rémunération à 40% du SMIC la première année pour les moins de 18 ans (c'est à dire 583,01 € cette année).

Les montants des rémunérations sont majorés, entre deux tranches d'âge, à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans. (art. D. 6222-34).

En contrat de professionnalisation :

Rémunération en contrat de professionnalisation			
Formation initiale	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
	Inférieure au bac pro	55 % du Smic	70 % du Smic
Supérieure ou égale au bac pro	65 % du Smic	80 % du Smic	sans être inférieure au Smic

Si ces rémunérations sont bien supérieures à celle du stage, elles ne sont pas encore suffisantes au vu du travail effectué par l'alternant. Par ailleurs, de nombreuses entreprises considèrent qu'il faut simplifier, alléger les démarches administratives, et simplifier les contrats en passant à un contrat unique et non plus deux comme aujourd'hui (contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation). Enfin, un allègement des charges financières de ces contrats pour les entreprises, un allègement des charges, permettrait d'améliorer la rémunération des alternants d'une part et d'augmenter les effectifs recrutés par les entreprises d'autre part.

4) Vers un statut spécifique pour les « alternants »?

Aujourd'hui, l'alternance peut être conclue sous deux contrats, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation. En proposant un **contrat unique**, dédié à l'alternance, un allègement des démarches administratives pour les entreprises mais aussi pour l'alternant apparaîtrait.

Par ailleurs, avec la **création d'un statut spécial pour les alternants, une carte "alternant" donnant des droits spécifiques aux alternants**, le modèle de l'alternance, simplifié, serait développé et permettrait une plus grande visibilité pour les étudiants optant pour cette voie mais également des facilités pour les entreprises, permettant ainsi d'atteindre les seuils fixés par la loi et facilitant la recherche d'alternance pour les étudiants.

Enfin, la **multiplication des interactions entre les universités et les entreprises** permettrait un recrutement facilité pour les entreprises et une recherche d'alternance facilitée pour les étudiants, et ainsi un développement et un essor de l'alternance en France.

C. L'accompagnement des néo-diplômés à la recherche d'emploi

Pour les néo-diplômés, la recherche du premier emploi est souvent difficile. Afin de faciliter l'insertion professionnelle de cette catégorie, de nombreuses mesures ont été mises en place afin d'inciter les entreprises à embaucher des jeunes. Cependant, ces mesures ne sont pas toujours suffisantes et le chômage des néo-diplômés reste préoccupant.

A côté de ces avantages prévus pour les entreprises, des avantages pour les néo-diplômés pourraient être également prévus: **mise en place d'une aide financière jusqu'à la signature du premier contrat**, ou encore des **aides spécifiques au logement** pourraient permettre d'améliorer la situation des néo-diplômés, et les accompagner durant leur recherche du premier emploi. Cela permettrait également de limiter le recours des jeunes à des emplois peu stables, ou les stages à répétition, qui conduit à mettre les jeunes dans des situations extrêmement précaire.

CONCLUSION :

Que ce soit sur la formation universitaire ou sur les périodes d'immersion dans le monde professionnel, ou encore dans l'accompagnement des néo-diplômés, de nombreuses mesures et de nombreux dispositifs peuvent être mis en place afin d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes, étudiants et diplômés.

Depuis 2007, l'insertion professionnelle est la 3ème mission des universités. Si certains dispositifs ont été mis en place, les résultats ne sont pour l'instant pas réellement concluants. Les universités doivent nécessairement s'emparer de ces problématiques, interagir de manière plus approfondie avec le monde professionnel afin d'adapter leurs offres de formation et faire évoluer les modes de pensée, qui tiennent à une grande méfiance vis-à-vis du monde professionnel et de sa participation à l'élaboration des formations, mais également avec le monde étudiant et les organisations étudiantes, expertes sur ces questions, afin de rendre l'étudiant acteur de son parcours, de sa formation et dès lors de son insertion professionnelle.

L'ARES, en tant que représentante des étudiants en sciences sociales, continuera à agir afin de proposer des actions et mesures progressistes pour améliorer la formation des étudiants, tant pendant leur parcours universitaire que dans les interactions existantes avec le monde professionnel.



ARES