

le snesup

« Acte II » de l'autonomie
La fin du service public de l'ESR ?

1^{er}-Mai
Une journée pour les travailleur·ses

Inégalités salariales
Entretien avec Sophie Pochic

**L'insertion professionnelle
dans l'enseignement supérieur,
un critère à interroger**

ENTRE DEUX NUMÉROS DU MENSUEL, RETROUVEZ
TOUTE L'ACTUALITÉ SYNDICALE SUR
WWW.SNESUP.FR



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS	4
ACTUALITÉS	6
■ « Acte II » de l'autonomie, projet de loi sur la fonction publique : la même logique à l'œuvre!	
■ Ni les actionnaires ni les réactionnaires : un 1^{er}-Mai pour les travailleurs et travailleuses	
■ Le 26 mars, une mobilisation réussie des retraités	
■ Hommage à Jean-Pierre Leca	
DOSSIER	9
■ L'insertion professionnelle dans l'enseignement supérieur, un critère à interroger	
MÉTIER	18
■ Une analyse des besoins en recrutement	
FICHES PRATIQUES	19
■ Fiche n° 57 Congés des contractuel-les de l'ESR	
FORMATION	20
■ Bacheliers technologiques en BUT : un bilan très contrasté	
■ Microcertifications, des formations à la découpe?	
MONDES UNIVERSITAIRES	22
■ Santé au travail : la convergence des luttes sur le terrain	
■ FDE : des mesures à contre-courant de l'héritage des JO de Paris 2024	
RECHERCHE	24
■ Les étudiants étrangers et la recherche dans l'enseignement supérieur	
SERVICE PUBLIC	26
■ Les COMP, un outil de pilotage de la politique des établissements	
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	28
■ Entretien avec Sophie Pochic, sociologue du travail	
INTERNATIONAL	30
■ Journée mondiale de la santé au travail : dans l'action le 25 avril!	
LIVRES	31
■ Les Syndicats en leurs murs. Bourses du travail, maisons du peuple, maisons des syndicats, de Danielle Tartakowsky	



Anne Roger et Caroline Mauriat,
cosecrétaires générales

La fonction publique dérange son ministre!

Dans un contexte de dégradation continue des salaires et des carrières des fonctionnaires, le ministre de la Fonction publique – pardon, « de la Transformation de la Fonction publique » – a ouvert la « concertation » autour du projet de loi commandé par le président de la République, supposé produire un « choc d'attractivité » dans la fonction publique (FP).

Sans même tirer un bilan de la précédente loi de transformation de la FP aux effets pourtant déjà délétères, Stanislas Guerini envisage de donner des leviers managériaux supplémentaires aux hiérarchies locales pour agir sur le déroulement des carrières, notamment au prétexte de mieux reconnaître ce qu'il qualifie de « mérite » de quelques-un-es. Il affirme même que la FP manquerait d'attractivité à cause du « tabou » – mot à la mode dans la Macronie – que constituerait l'absence de licenciement. Comble du cynisme !

Alors que les salaires des fonctionnaires ont baissé de plus de 22 % depuis 2009 sans qu'aucune revalorisation décente du point d'indice ne soit programmée, que les primes au mérite déjà en vigueur – singulièrement dans l'enseignement supérieur – ne cessent de diviser les collectifs de travail, que les conditions de travail ne cessent de se dégrader et que les sous-encadrements sont volontairement entretenus sans perspective de recrutement à la hauteur des besoins, le gouvernement continue son « fonctionnaire bashing » en surfant avec démagogie sur l'idée que des fonctionnaires « fainéants » ne rempliraient pas leurs missions.

Faut-il rappeler à S. Guerini et ses « ami-es » que si aujourd'hui le service public, bien qu'empêché par nombre de contre-réformes, continue de remplir ses missions, plus que jamais indispensables, au service de l'intérêt général, il ne le doit qu'à l'engagement, au sens du service public et au dévouement parfois même au-delà du raisonnable de ses agent-es ?

L'urgence est de développer la fonction publique et de la renforcer pour lui redonner tout son sens et être en capacité de relever les multiples défis qui sont face à nous. Si S. Guerini est en manque d'inspiration, si G. Attal veut s'échapper du ton martial démagogique à l'égard de la jeunesse pour réfléchir sérieusement à une formation ambitieuse des enseignant-es à l'université, si le président de la République envisage de s'appuyer sur la richesse de la recherche publique... nous avons des propositions! ■

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10

Site Web : www.snesup.fr

Directrices de la publication :
Caroline Mauriat, Anne Roger

Responsable de la communication :
Hervé Christofol

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,
Arnaud Le Ny, Michel Maric

Conception graphique, correction,
secrétariat de rédaction, iconographie :

Catherine Maupeu - Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette, routage :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

Com d'habitude publicité,
Clotilde Poitevin. tél. : 05 55 24 14 03
contact@comdhabitude.fr

Prix au numéro : 3,50 € • Abonnement : 33 €/an

Illustration de couverture et p. 9 : © Pxhere

NANTES UNIVERSITÉ

Grève et congés maladie ordinaires :
les pratiques illégales

Nantes Université applique un mode particulier pour le calcul du service des enseignants et enseignants-chercheurs (EC) grévistes : seule une part forfaitaire (1 h 09 pour les EC et 2 h 18 pour les PRAG et PRCE) est retirée de leur service statutaire par jour de grève. Au retrait d'un trentième du traitement mensuel prévu par la loi s'ajoute donc une autre pénalité, les grévistes pouvant se retrouver en sous-service s'ils ne rattrapent pas une partie des enseignements non assurés les jours de grève.

L'université justifie ce procédé par une décision de son conseil d'administration prise en 2018, portant sur les congés maladie ordinaires (et donc sans rapport avec la grève). Plutôt que de considérer comme fait le service prévisionnel d'un enseignant ou d'un EC en congé maladie, l'université applique une méthode proportionnelle, déduisant, par jour d'arrêt, 1 h 09 ou 2 h 18 des services dus respectivement par les EC et par les PRAG et PRCE, volumes horaires correspondant aux services moyens journaliers pour une année universitaire de 35 semaines d'enseignement (alors que dans la plupart des composantes les cours sont concentrés sur 24 semaines).

L'intersyndicale est mobilisée pour faire cesser ces pratiques, dont la première attente au droit de grève et la seconde menace la santé des agents, contraints pour certains d'assurer un service alourdi alors qu'ils relèvent de maladie. Ainsi, le 4 décembre 2023, elle a adressé un recours gracieux à la présidente de l'université, concernant la grève. L'absence de réponse dans un délai de deux mois, qui vaut refus, l'a contrainte à aller au contentieux : le 2 avril dernier, elle a saisi le tribunal administratif. À la suite de la conférence de presse organisée pour publiciser cette démarche, l'université a fait savoir au quotidien *Presse Océan* que, « pour les jours de grève, après analyse juridique approfondie, l'application actuelle va être revue »*. À ce jour, la date et les modalités de cette révision restent inconnues.

L'intersyndicale FSU de Nantes Université

* S. Trébern, « Les syndicats dénoncent "une entrave au droit de grève et aux congés maladie" à Nantes Université », *Presse Océan* (site Web), jeudi 4 avril.

UNIVERSITÉ GRENOBLE-ALPES

Un recours pour préserver et dynamiser
la démocratie universitaire

Les nouvelles élections aux conseils centraux, qui se sont tenues du 9 au 11 avril à l'UGA, ont permis de mesurer les effets du recours en annulation que nous avons gagné en février. La campagne électorale a été beaucoup plus dynamique. Les listes candidates ont redoublé d'efforts pour convaincre. Les collègues semblaient beaucoup plus investis pour se forger une opinion sur les grands enjeux politiques de notre université. Le président déchu, responsable de l'annulation des élections, ainsi que la liste (UA) qui le soutenait ont fait le choix de se représenter et ont déployé une débauche d'énergie pour essayer de persuader les collègues de les soutenir à nouveau. Face à lui, l'équipe d'opposition, candidate à la présidence, a pu consolider son projet et déposer, cette fois, des listes (UeC) dans les conseils. Autre effet positif : la participation a significativement augmenté (+ 10 %). Les collègues enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs ont surtout porté leur voix sur les listes présidentielles : les rangs A préférant la liste UA (soutenant le président fautif), les rangs B préférant la liste alternative (UeC). Si la liste UA se maintient en nombre de voix par rapport à 2023 sur les collèges des personnels, elle perd un siège au CA. Les listes syndicales perdent aussi des sièges au CA (- 3 pour la FSU) mais la nouvelle liste UeC en obtient 8, si bien que l'opposition se retrouve au global renforcée. Au CAC, la FSU a pu présenter des listes supplémentaires et nous avons ainsi gagné 1 siège à la CR et 1 siège à la CFVU. La FSU dispose donc à présent de 3 élu-es au CA, 5 élu-es à la CFVU et 7 élu-es à la CR. Ainsi, notre recours a été salutaire et le travail de fond que nous effectuons pour le progrès social, démocratique et déontologique à l'UGA semble peu à peu porter ses fruits.

La section SNESUP-FSU de l'université Grenoble-Alpes

UNIVERSITÉ GUSTAVE-EIFFEL

À Gustave-Eiffel et ailleurs : travailler jusqu'à épuisement ? Non ! Reprendre la main !

Dans un contexte national et international marqué par les conflits sociaux et militaires, face à la montée des racismes, fascismes et autres horreurs, il paraît indécent de se plaindre de nos conditions de travail et de lutter pour la défense de nos acquis et l'obtention de nouveaux droits.

Et pourtant, il le faut tant les attaques contre l'université sont violentes !

Nous taire au prétexte qu'il y a bien pire ailleurs ne change pas le cours des conflits et des luttes. Notre silence laisse en revanche toute latitude pour amoindrir, insidieusement, nos acquis sociaux, sociétaux et humains !

À Gustave-Eiffel, établissement expérimental à plus d'un titre, les contraintes locales se cumulent à celles liées à la politique nationale. Désormais, toute la communauté est en souffrance et notamment celles et ceux qui ne comprennent plus rien au fonctionnement de l'établissement, celles et ceux qui triment sans relâche pour le service public que l'on doit, celles et ceux qui accompagnent les collègues en grande difficulté, celles et ceux qui produisent des tableaux Excel pour le Hcéres sans intérêt, et qui abîment lorsque vous devez vous noter vous-même pour auto-juger votre travail d'enseignement et de recherche dans un établissement sous-doté depuis des décennies.

L'année 2024 à l'UGE, en plus de la poursuite des réorganisations de services tous azimuts, c'est l'évaluation des formations, des laboratoires de recherche et aussi de la sortie d'expérimentation. Tout en même temps pour être sûres d'exploser en vol ?

Il est urgent, à Gustave-Eiffel aussi, de ne plus laisser quelques-un-es gérer nos universités et décider de leur avenir. Exigeons une information complète et sincère sur les dossiers traités dans les conseils centraux ! Exigeons des votes ! Exigeons un réel dialogue social ! Saisissons-nous de chaque niveau de décision (conseil de laboratoire, d'UFR, par exemple) pour peser sur les choix ! Il en va du devenir de notre outil et de nos conditions de travail. C'est tout sauf un détail !

La section SNESUP-FSU de l'université Gustave-Eiffel

UNIVERSITÉ DE ROUEN-NORMANDIE

Contre le financement public de l'enseignement supérieur privé dans la métropole

A lors que la situation budgétaire des universités est alarmante et que la misère étudiante ne fait que croître, la Région Normandie et la Métropole de Rouen financent sans vergogne la ségrégation sociale dans l'enseignement supérieur. Les deux collectivités ont en effet décidé d'allouer pour plusieurs millions d'euros chacune des fonds publics à des établissements privés d'enseignement supérieur confessionnels ou lucratifs, venant s'implanter dans l'agglomération rouennaise, comme la première école vétérinaire privée de France, UniLaSalle, ou le campus de l'Institut catholique de Paris.

D'autres établissements appartenant au groupe lucratif Galileo Global Education vont s'implanter prochainement et l'École Fauchon a ouvert à Rouen. Nous dénonçons fermement les aides ou soutiens publics apportés, ou envisagés, à toutes ces structures pour lesquelles le coût d'une inscription étudiante se monte à plusieurs milliers d'euros par an, alors que certains diplômes délivrés ne sont reconnus ni pour la poursuite des études ni par les conventions collectives.

Des formations ouvertes dans ces établissements privés concurrencent directement celles existant dans les structures universitaires publiques. Ainsi va se constituer un tri social au détriment de la mixité sociale. C'est pour dénoncer cette politique conjointe de la Région et de la Métropole qu'un collectif de 26 organisations (associations, syndicats, partis politiques) se mobilise par des pétition, conférence de presse, interpellation des élu-es, et a organisé une réunion publique le 16 avril à l'université de Rouen avec Hervé Christofol, membre du bureau national du SNESUP-FSU et élu au Cneser.

Hervé Christofol a montré en particulier que trois dispositifs ont rendu possible la croissance de l'enseignement supérieur privé au détriment du public au niveau national : la plate-forme d'affectation Parcoursup, le subventionnement de l'apprentissage et l'austérité imposée à l'enseignement supérieur public.

Pierre-Emmanuel Berche, coordinateur des sections SNESUP-FSU de l'université de Rouen-Normandie



« Acte II » de l'autonomie, projet de loi sur la fonction publique : la même logique à l'œuvre !

Après l'annonce du « choc de simplification », les « actes II » de l'autonomie des universités et du saccage du statut général des fonctionnaires sont lancés. Pour l'« acte II » de l'autonomie des universités, la méthode est toujours la même : l'« expérimentation » qui serait si chère aux enseignant-es, enseignant-es-chercheur-ses et chercheur-ses de l'université. Quelle ironie et quel détournement des fondements de la méthode scientifique !

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER**,
cosecrétaires générales

Depuis vingt ans, les réformes de l'ESR se succèdent, sans qu'une hypothèse ait été clairement exposée et sans qu'un bilan explicite n'ait été présenté in fine pour en justifier soit l'abandon, soit la poursuite ou la généralisation.

Il s'agit en réalité de donner le rôle d'apprentis sorciers à neuf président-es d'établissement s'étant porté-es volontaires à la suite de la sollicitation d'un petit groupe – dont FU, CGE et Udice faisaient partie –, sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère.

EXPÉRIMENTATIONS PILOTÉES PAR LE MINISTÈRE

À charge pour ces heureux lauréats de « mettre en place les conditions d'une autonomie renforcée » en expérimentant l'autonomie selon l'un des quatre axes retenus : gouvernance (ce serait merveilleux si l'un d'eux proposait un fonctionnement collégial et démocratique !), modèle économique (augmentation des droits d'inscription, prêts ?), patrimoine (vente, location ?), pédagogie (compétences, cours à distance ?) et enfin ressources humaines (primes, contrats, recrutement, salaires et carrières) avec un contournement prévisible du Conseil national des universités (CNU). Ces expérimentations sont naturellement pilotées et contrôlées par le ministère censeur aidé par ses inspecteurs généraux qui « accompagneront » les établissements volontaires, notamment à travers l'inscription de l'expérimentation et ses objectifs dans le contrat d'objectifs, de moyens et de performance qui, à terme, remplacera la contractualisation quinquennale. Donc aucune bonne surprise à en attendre, le cap est donné par la ministre : il s'agit d'aller au bout de ce que permet la LRU (« acte I »), à savoir, modulation des services, recrutement de contractuel-les et autres

dispositifs mis en place entre-temps. Bref, de mettre en scène la casse du service public de l'ESR. Elle sera bien aidée en cela par Stanislas Guerini et son projet de loi sur la fonction publique.

Ce dernier a en effet ouvert un deuxième acte du saccage du statut général des fonctionnaires. À peine passée la réunion de présentation des axes de ce nouveau projet de loi destructeur, le ministre Guerini a lancé dans le débat médiatique la question du « *licenciement* » qui serait, selon lui, « *un tabou* ». Cela manquait dans le chapelet de poncifs et autres totems managériaux déjà égrenés dans le document de présentation du projet de réforme ! Ce faisant, c'est tout l'équilibre du statut qu'il jette en pâture, bien au-delà des premières intentions qu'il affiche. Il voudrait pousser plus loin les logiques de dénaturation du statut engagée par la loi de transformation de la fonction publique qu'il ne s'y prendrait pas autrement ! Les mesures envisagées relèvent surtout de la politique « de la carotte et du bâton » et de la division des personnels entre eux...

ENGAGER DES DISCUSSIONS

C'est d'une tout autre politique dont la fonction publique et l'ESR ont besoin. Il y a en effet urgence à engager des discussions sur la revalorisation des carrières et des rémunérations pour reconnaître les agent-es, sur la manière de renforcer les collectifs professionnels, à renouer avec le respect des identités et conditions d'exercice des métiers, à redonner du sens aux missions de service public partout où elles sont malmenées.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les mobilisations de 2009 avaient retardé la mise en place de l'autonomie des universités et ses corrolaires. Ce que nous avons réussi alors, il faut parvenir à le réaliser de nouveau par notre résistance farouche et déterminée. L'histoire continue... ■

C'est d'une
tout autre
politique dont
la fonction
publique et l'ESR
ont besoin.

Ni les actionnaires ni les réactionnaires : un 1^{er}-Mai pour les travailleurs et travailleuses

La Journée internationale des travailleurs et travailleuses sera l'occasion de manifester contre l'austérité, pour l'emploi, les salaires, les services publics, la protection sociale, les libertés et la paix juste et durable dans le monde.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

Le 1^{er}-Mai, Journée internationale des travailleurs et travailleuses, va se tenir dans un contexte marqué par les guerres terriblement meurtrières, notamment en Ukraine et en Palestine. Dans un communiqué intersyndical et de la jeunesse, les organisations FSU, CGT, Solidaires, l'Union étudiante, l'UNEF, la FAGE, le MNL et l'USL ont réaffirmé leur engagement pour une paix juste et durable dans le cadre du droit international, qui ne peut se faire aux conditions de l'agresseur.

Les organisations signataires rappellent qu'en France, les travailleur·euses sont sous la menace d'un nouveau plan d'austérité. Pour multiplier les cadeaux aux entreprises, ce qui aggrave les inégalités sociales, le gouvernement annonce faire des milliards d'économies sur les politiques sociales et les services publics, la transition écologique ou en faisant les poches des chômeurs et chômeuses, de celles et ceux qui sont malades, ou encore en s'attaquant une nouvelle fois au Code du travail. Loin de « dés-micardiser » le pays, il poursuit sa politique au service des plus riches en distribuant de l'argent public aux entreprises privées, notamment les plus grosses, sous forme d'exonérations de cotisations sociales : plus les salaires sont bas, plus les aides publiques sont conséquentes, ce qui encourage les directions d'entreprise à maintenir des millions de salarié·es avec des fiches de paie proches du smic. À l'image du smic, il faut au minimum indexer les salaires, pensions et le point d'indice sur les prix. Il y a urgence à augmenter les salaires et les retraites.

S'OPPOSER AUX POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

La précarité et la pauvreté gagnent du terrain, en particulier chez les étudiant·es : un·e sur deux travaille pour financer ses études, deux étudiant·es sur trois sautent régulièrement des repas et plus de trois étudiant·es sur dix renoncent à des soins faute d'argent. Un·e sur deux est mal logé·e. Un·e étudiant·e sur cinq ne mange pas à sa faim. Il faut augmenter les minima sociaux, les bourses d'études et réformer en urgence ce système d'aide pour que chacun·e puisse étudier dans des conditions dignes.

Le SNESUP-FSU appelle, avec les organisations signataires, à s'opposer aux politiques d'austérité en France comme en Europe. Alors que des profits record sont enregistrés, il faut sortir du choix délétère que l'on nous impose. Pour une Europe sociale et des peuples : ni dépendance à la finance ni poison de l'extrême droite, pire ennemi des travailleurs et travailleuses ! Nos organisations militent pour le renforcement de la protection sociale et s'opposent aux projets de contre-réformes qui réduisent les droits et conquies des travailleurs et travailleuses.

ENTRAVES À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

Elles dénoncent les attaques contre les libertés collectives et individuelles, notamment les bourses du travail et le droit de manifester, les libertés syndicales, mais aussi les entraves à la liberté d'expression, par exemple sous le couvert des lois antiterroristes.

Le 1^{er}-Mai doit aussi être le prolongement des mobilisations du 8 mars pour l'égalité réelle alors que les femmes sont moins payées et plus souvent en situation de précarité.

Le SNESUP-FSU, avec les organisations signataires, appelle les travailleuses et travailleurs, les jeunes, les étudiant·es et les retraité·es à manifester partout en France le 1^{er} mai contre l'austérité, pour l'emploi, les salaires, les services publics, la protection sociale, les libertés et la paix juste et durable dans le monde. ■

Alors que des profits record sont enregistrés, il faut sortir du choix délétère que l'on nous impose.

SIGNATURE DE L'ACCORD PSC

La FSU a signé, avec cinq des six autres organisations syndicales représentatives, le 8 avril 2024, la déclinaison de l'accord de protection sociale complémentaire (PSC)* en santé et en prévoyance sur les trois ministères (MENJ, MESR et MSJOP) après plusieurs mois de concertation. La date d'entrée en vigueur du nouveau régime devrait être décalée au 1^{er} janvier 2026. La mise en place et le suivi de ce nouveau régime seront pilotés par la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) de l'accord, au sein de laquelle la FSU dispose d'une place importante et où elle portera la défense des intérêts des actif·ves et des retraité·es des trois ministères.

* Cf. dossier du Snesup n° 723, avril 2024 : <https://snesup.fr/article/mensuel-ndeg-723-avril-2024>.

Le 26 mars, une mobilisation réussie des retraité·es

Par **HERVÉ LELOUREC**, secteur Retraité-es

Dans la suite du 24 octobre 2023, à l'appel du « groupe des 9 », organisations syndicales et associations de retraité·es, qui va fêter ses 10 ans, une nouvelle journée de mobilisation a eu lieu le 26 mars 2024 dans toute la France.

Les retraité·es en ont assez des attaques sur leur pouvoir d'achat : si, exceptionnellement, le gouvernement a respecté la loi en revalorisant de 5,3 % les pensions en janvier à hauteur de l'inflation officielle au titre de 2023, il ne faut pas oublier qu'on nous annonce l'austérité pour les années à venir et que sur la période 2017-2023, l'inflation est de 17 % et la revalorisation des pensions de 7,9 %, d'où un appauvrissement important – et illégal – aggravé par les effets de la hausse de la CSG ! Aggravé aussi par les coûts liés à la politique de santé : dépassements d'honoraires, franchises, transferts des compétences de la « Sécu » vers les complémentaires, dont les tarifs augmentent de façon telle que des retraité·es renoncent de fait à l'accès aux soins.

Enfin, il y a un nouveau mauvais coup en préparation contre les droits familiaux, comme

la pension de reversion, au prétexte que les structures familiales ont évolué.

DÉTERMINATION DES RETRAITÉ-ES

Le bilan du 26 mars atteste de la colère, de la combativité et de la détermination des retraité·es, qui ont participé sous des formes diverses aux actions décentralisées dans tous les départements.

La journée avait été préparée avec des distributions de tracts sur les marchés (Foix, Chartres...) et des conférences de presse (Saint-Quentin, Angoulême...).

Des manifestations et rassemblements ont eu lieu devant la plupart des préfectures, comme à Rennes (300 personnes). Dans de nombreux départements, ces actions se sont déroulées à plusieurs endroits, pour que la proximité facilite la participation : c'est par exemple le cas de Bayonne (100 personnes) et Pau (120 personnes). Des audiences en préfecture (Arras, Nancy...) ou avec les députés (Orthez, Saint-Brieuc...) ont permis de rappeler les revendications.

Au final, une mobilisation réussie, qui aura des suites. ■

Les retraité·es en ont assez des attaques sur leur pouvoir d'achat.

Hommage à Jean-Pierre Leca

Par **FRANÇOIS BENEY**,
ancien responsable du secteur Second Degré

Nous apprenons avec beaucoup de tristesse le décès de Jean-Pierre Leca survenu à l'âge de 76 ans dans sa Corse tant aimée, le 28 janvier dernier.

Jean-Pierre, à son retour définitif en France après de nombreuses années passées en Algérie puis au Niger, avait été nommé sur un poste d'adjoint d'enseignement à l'université Paris-I-Panthéon, où il enseignait les mathématiques appliquées à l'économie.

C'est au siège du SNESUP-FSU que j'ai fait sa rencontre en 1989, nous revenions tous deux d'Afrique. Aux côtés d'Ernest-Marie Laperousaz, il animait le secteur Coopération, où Georges Le Coz et Gérard Marie l'avaient précédé. Je me souviens de sa promptitude à

répondre au téléphone, à écouter et conseiller ses interlocuteurs, mais dès que sa traditionnelle sieste était terminée bien évidemment. Membre de la commission administrative du SNESUP-FSU, ses interventions pour la défense des coopérants étaient toujours pertinentes.

Devenu maître de conférences, toujours à l'université Paris-I, il se consacra à ses étudiants et ses recherches jusqu'à sa retraite.

Très éprouvé par la Covid-19, il continuait à publier ses livres de mathématiques pour les économistes (niveau prépa, licence, master, édités chez Dunod). Je conserverai de lui son franc-parler, sa simplicité, son attachement à défendre les minorités et la langue corse qu'il pratiquait avec plaisir.

Avec le SNESUP-FSU, qui s'associe à cet hommage, j'adresse à sa famille toutes mes condoléances. ■



L'insertion professionnelle dans l'enseignement supérieur, un critère à interroger

La question de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur est devenue centrale, à la fin des années 1980. La massification de l'enseignement supérieur dans un contexte de chômage de masse structurel touchant beaucoup les jeunes a conduit à des interrogations sur la professionnalisation des cursus universitaires. Le développement de l'alternance est devenu un de ses corollaires, présenté comme une solution pour l'entrée dans l'emploi de ces jeunes diplômés sans expérience. L'idée reçue, persistante, serait que l'université porterait une part de responsabilité en préparant mal ses étudiant·es au monde professionnel. Cette professionnalisation voulue par le ministère s'inscrit en fait dans une visée adéquationniste des relations entre formation et emploi valorisant une conception des cursus et des maquettes en rapport avec des débouchés professionnels qui correspondraient aux attentes des personnes susceptibles d'embaucher dans le bassin d'emploi. Près de dix-sept ans après le vote de la loi LRU, qui a institué l'insertion professionnelle comme une des missions de l'enseignement supérieur, ce dossier cherche à faire le point.

Il revient sur le processus qui a consacré l'idée selon laquelle l'enseignement supérieur doit organiser ses formations en fonction des attentes des employeurs ; analyse les nombreux biais que comportent les données recueillies par InserSup, le nouvel outil de mesure de l'insertion professionnelle du MESR ; étudie l'évolution des taux d'insertion professionnelle des formations universitaires au cours des dernières années ; et questionne les effets de l'alternance sur les taux d'insertion professionnelle en allant au-delà des critères quantitatifs. L'entretien avec C. Dupuy et F. Sarfati au sujet de l'École 42 (fondée par X. Niel), dont la finalité exclusive est l'accès à l'emploi, clôture ce dossier en interrogeant le projet « politique » porté par cette école. ■

Les héritages de la LRU en matière d'insertion professionnelle

Contrairement aux idées reçues, les universités se sont préoccupées de l'insertion professionnelle de leurs diplômés bien avant la loi LRU¹ (août 2007). En ajoutant aux missions de service public de l'enseignement supérieur « l'insertion et l'orientation professionnelle » à l'enseignement et la recherche, la loi a posé les bases d'un rapprochement entre les universités et l'entreprise. Elle a consacré l'idée selon laquelle l'enseignement supérieur doit organiser ses formations en fonction des besoins et des attentes des employeurs.

Par **SYLVIE BÉPOIX** et **LAURENCE MAUREL**,
corresponsables du secteur Formations supérieures

La loi LRU prévoyait ainsi la création dans chaque université d'un « bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants (BAIP) » pour « assister les étudiants dans leur recherche de stages et d'un premier emploi » (article 21). Les universités étaient également tenues, dans le cadre de leurs demandes de renouvellement d'habilitation, de publier des statistiques d'insertion professionnelle, données obtenues grâce aux fameux BAIP.

SCHÉMAS DIRECTEURS

En 2008, une circulaire ministérielle réclamait aux présidents d'université leur schéma directeur d'aide à l'insertion professionnelle. L'analyse de ces schémas a montré que, dans tous les cas, un BAIP ou une structure remplissant les missions prévues par la loi s'était mis en place dans les établissements. L'arrêté licence de 2011 rappelle dans son article 2 que « la licence prépare à la fois à l'insertion professionnelle et à la poursuite d'études de son titulaire ». Le premier cycle universitaire « généraliste » n'échappe donc pas à cette logique de professionnalisation. Dans une volonté d'accélération du processus, les universités sont censées définir une politique de formation qui ne doit plus s'entendre comme une somme de connaissances que l'étudiant doit acquérir mais comme un ensemble de compétences de trois ordres : des compétences disciplinaires, génériques ou transversales, préprofessionnelles ou professionnelles.

La mission d'insertion professionnelle a encore été confortée et élargie en 2013 par la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ; en 2018, la loi ORE, reprenant la plupart des dispositions des textes antérieurs, accentue encore l'importance accordée à l'insertion professionnelle des diplômés. En 2020, un rapport de l'IGÉSR sur la mission d'insertion professionnelle de l'université dix ans après la LRU² considère que « les universités ont su progressivement évoluer de la professionnalisation de leurs formations à la

prise en compte de l'employabilité de leurs étudiants ». Il fait le constat d'une progression de l'insertion professionnelle des étudiants quelle que soit la discipline, avec un retard marqué toutefois pour les sciences humaines et sociales.

CONTRÔLE PAR L'AVAL

Cette logique adéquationniste, qui instaure un ajustement des contenus des diplômes aux types d'activités existant sur le marché du travail au détriment de la transmission des savoirs académiques, a été interrogé par de nombreux travaux depuis les années 1980. Depuis quelques années, la notion d'employabilité est également de plus en plus mobilisée. Dans cette logique, le pilotage ministériel s'est donc traduit par un contrôle par l'aval, une intense action normative dont la création d'un observatoire national de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur en est une récente manifestation³. Le SNESUP-FSU dénonce cette logique adéquationniste, cette injonction à l'employabilité selon laquelle les bonnes formations seraient celles au bon taux d'insertion professionnelle. Ce « gouvernement par l'emploi »⁴ pose la question des finalités de l'enseignement, il se fait actuellement au détriment de la transmission de savoirs, de méthodes permettant la prise de distance critique et remet en cause les découpages disciplinaires. ■

Ce « gouvernement par l'emploi » pose la question des finalités de l'enseignement.

1. Déjà la loi du 26 janvier 1984 prévoyait que « les enseignements supérieurs sont organisés en liaison avec les milieux professionnels » (article L. 611-2 du Code de l'éducation). La loi de modernisation sociale de 2002, outre la mise en place de la VAE et du RNCP, imposait la déclinaison de compétences dans des référentiels construits pour chaque diplôme et une référence à des emplois-cibles identifiés par leur code ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois).

2. Rapport de l'IGÉSR (Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche), « La mission d'insertion professionnelle de l'université. Bilan dix ans après la loi relative aux libertés et responsabilités des universités », octobre 2020, n° 101 : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/la-mission-d-insertion-professionnelle-de-l-universite-bilan-dix-ans-apres-la-loi-relative-aux-47445.

3. Cf. article sur InerSup, p. 11.

4. Cf. Entretien avec C. Dupuy et F. Sarfaty, réalisé par N. Lebrun et E. de Lescure, p. 16-17.



Dès 1984, la loi prévoyait un rapprochement entre l'université et l'entreprise.

InserSup, quelle fiabilité ?

InserSup est un système d'information développé par la sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, permettant la production et la diffusion de données sur l'insertion professionnelle des sortants de l'enseignement supérieur. Une note méthodologique produite en décembre 2023 par le SIES fournit de façon complète la description du dispositif et les définitions des données utilisées¹.

Par **SYLVIE BÉPOIX**, coresponsable du secteur Formations supérieures, et **NATHALIE LEBRUN**, membre de la commission administrative

L'objectif est de mesurer l'insertion professionnelle à six, douze, dix-huit, vingt-quatre et trente mois après la diplomation et de la qualifier. La qualification de l'insertion repose sur les données de nature de contrat (CDI, CDD, etc.), de secteur d'activité, et à terme de profession et de catégorie socioprofessionnelle, de rémunération et de quotité de travail. Les indicateurs d'insertion professionnelle seront disponibles et mis à jour sur l'Opendata du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche² et seront exposés une fois par an sur différentes plates-formes comme Parcoursup ou Mon Master. Ne touchant que les résultats des masters et des licences professionnelles pour l'instant, le dispositif est amené à terme à concerner l'ensemble des diplômés et des établissements du supérieur, c'est-à-dire les licences générales, les écoles d'ingénieurs et de commerce et enfin le doctorat.

CHOIX RESTRICTIFS

Les données issues d'InserSup, affichées dès cette année, en particulier sur la plate-forme Mon Master, diffèrent de façon importante de celles utilisés habituellement jusque-là. L'insertion professionnelle était calculée à partir du nombre de diplômés en emploi par rapport à l'ensemble des diplômés, qu'ils soient en emploi ou au chômage. Dorénavant, le calcul se fera à partir des diplômés en emploi salarié par rapport à l'ensemble ayant un emploi ou étant au chômage ou en inactivité. Les choix réalisés par le nouveau dispositif restreignent donc l'insertion professionnelle au taux d'emploi salarié en France, excluant dès lors les indépendants et les emplois dont le siège de l'entreprise est à l'étranger. Ce choix méthodologique amoindrit fortement l'insertion réelle des diplômés, a fortiori pour les formations préparant à des métiers libéraux ou ayant des jeunes trouvant un emploi à l'étranger. Par ailleurs, le suivi ministériel ne porte que sur les diplômés de nationalité française, âgés de moins de 30 ans et n'ayant pas

interrompu leurs études. Pour certaines formations tournées vers l'international, les taux d'emploi salarié en France issus du dispositif InserSup ne reflètent que très partiellement la réalité. Si l'on en croit le vice-président du conseil de la formation, de la vie étudiante et de l'insertion professionnelle de France Universités, Laurent Gatineau, environ 10 % des diplômés partent travailler à l'étranger et cela peut atteindre 25 % dans les universités frontalières³.

PRÉSENTATION DIFFÉRENCIÉE

Enfin, en raison des faibles effectifs de diplômés dans certaines mentions, le ministère a décidé de ne pas diffuser ces données ou de cumuler l'insertion des promotions 2020 et 2021. Ces informations mélangent des situations très différentes. En effet, il est difficile de mesurer finement l'impact de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés 2021. De plus, les données sont calculées au niveau d'une mention et non d'un parcours, avec des effectifs qui peuvent être très variables et conduisant à des métiers différents. La présentation différenciée (entre établissements ou formations) de données 2021 ou 2020 et 2021 fausse dès lors la lecture de l'insertion professionnelle.

On le voit, ces données comportent beaucoup de biais et peuvent contribuer à une image faussée de l'insertion professionnelle des universités. Il faut s'interroger sur la pertinence de tels affichages de taux d'insertion, le marché peut être très mouvant d'une année sur l'autre, trompant les étudiants qui entrent en licence avec comme projet de poursuivre dans un type de master. Le taux d'insertion sera-t-il le même dans cinq ans avec cette base de calcul ? Il y a également un risque que les étudiants classent les universités en fonction de ces indicateurs, remettant en cause la qualité des contenus des formations alors qu'en fait, c'est le bassin d'emploi qui s'amoindrit. Enfin, ce taux ne reflète pas la qualité des emplois accessibles après la diplomation. En conclusion, la politique adéquationniste du gouvernement entre formations et emplois via InserSup n'est pas légitime compte tenu de tous les biais engendrés par ces données. ■

Ces données comportent beaucoup de biais et peuvent contribuer à une image faussée de l'insertion professionnelle des universités.

1. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/inser-sup-note-methodologique-94050.
2. data.enseignementsup-recherche.gouv.fr.
3. Dépêche AEF n° 702219, « InterSup pourrait "tordre le cou à certaines idées reçues mais doit encore être complété" » (Laurent Gatineau, FU).

Évolution des taux d'insertion et des conditions d'emploi

Pour rester un instrument d'émancipation des individus et de construction d'une société plus égalitaire, l'enseignement supérieur doit se prémunir de trois fléaux : l'utilitarisme, le consumérisme et l'adéquationnisme.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du bureau national

Aujourd'hui, du point de vue utilitariste des politiciens néolibéraux, l'enseignement supérieur et la recherche n'auraient de valeur qu'en fonction des services rendus à court terme à l'économie nationale pour, soit former des individus employables et immédiatement productifs, soit construire des connaissances immédiatement transformables en innovations. Les temps ne sont pas à la reconnaissance des qualités intrinsèques de la connaissance scientifiquement construite et partagée comme bien commun de l'humanité, instrument d'émancipation des citoyens et outil de construction d'une société plus égalitaire, plus solidaire, plus inclusive, plus cultivée, plus apaisée, plus soutenable, moins polluante, plus sobre en ressources naturelles et respectueuse de la biodiversité, et en meilleure santé. Avec ces seules considérations, les cours du Collège de France n'auraient que peu de valeur et risqueraient d'être fermés.

FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES ET ACADÉMIQUES

L'insertion professionnelle a toujours été une préoccupation des responsables de formation, et le SNESUP-FSU revendique la double finalité de toutes les formations : l'insertion professionnelle et la poursuite d'études. Aussi les formations se doivent-elles d'être à la fois professionnalisantes et académiques, en dispensant des enseignements et en proposant des dispositifs pédagogiques permettant aux étudiants de découvrir les métiers auxquels peut conduire la formation, et en formant à et par la recherche, notamment en acquérant des connaissances, des méthodes et l'esprit critique nécessaires à ces activités.

Le SNESUP-FSU s'oppose aux visions adéquationnistes qui ambitionnent de restreindre les perspectives d'insertion d'une formation à un nombre limité d'emplois ou à un secteur d'activité, et par là même à ne reconnaître que ceux-ci pour calculer le taux d'insertion professionnelle. L'adéquationnisme est un concept qui n'a jamais eu de réalité, notamment à l'université et dans l'en-

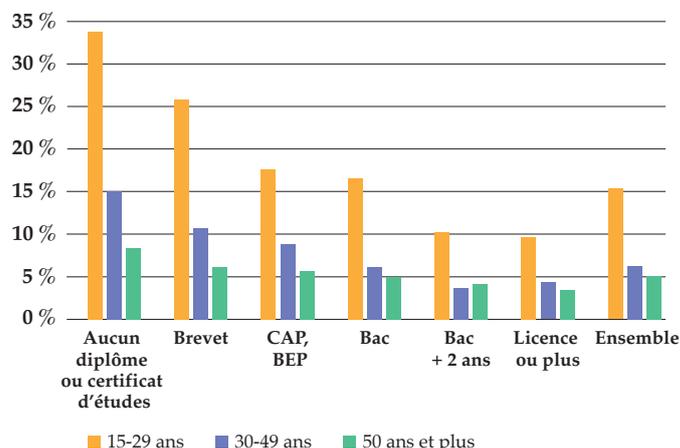
seignement supérieur public en général¹. Les connaissances et les compétences développées par les formations universitaires permettent aux diplômés de se construire des itinéraires professionnels variés, ainsi que nous pouvons le constater dans la plupart des études à trente mois et plus après la diplomation.

MARCHANDISATION DE L'ENSEIGNEMENT

Quant au consumérisme, le SNESUP-FSU s'oppose à la marchandisation de l'enseignement qui voudrait que les étudiants soient des clients, plutôt que des usagers, qui investissent dans des formations pour se constituer un « capital humain » leur offrant la possibilité d'accéder à des métiers rémunérateurs qui leur permettraient de rentabiliser leur investissement. Même si le taux de diplômés en emploi progresse avec le niveau de qualification du diplôme (cf. infographie ci-dessous), le but de l'enseignement supérieur n'est pas de maximiser l'employabilité en sortie de cursus. Pour la société démocratique, et l'habitabilité de la planète, les bénéfices de générations qualifiées et bien formées dépassent ceux que chaque individu peut légitimement retirer de son parcours de formation.

Étudions à présent l'évolution des taux d'insertion professionnelle des formations universitaires de licence professionnelle, de master, du doctorat et des DUT au cours des dernières années. Comme nous le rappellent les enquêtes du ministère à ce sujet², la crise due au Covid-19

TAUX DE CHÔMAGE SELON LE DIPLÔME ET L'ÂGE



Source : Insee, données 2020 © Observatoire des inégalités

Le taux de chômage des actifs de 15 à 29 ans n'ayant aucun diplôme est de 33,8%.

Le SNESUP-FSU revendique la double finalité de toutes les formations : l'insertion professionnelle et la poursuite d'études.

1. Lucie Tanguy (dir.), *L'Introuvable Relation formation-emploi. Un état des recherches en France*, La Documentation française, 1986, cité par Jean-Frédéric Vergnès, édito, « Quelle échelle pour analyser la relation formation-emploi ? », *Formation emploi* n° 165, janvier-mars 2024, p. 1-2.

2. Note Flash n° 2023.29 relative à « l'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés 2020 de DUT », décembre 2023 : vu.fr/njimpf ; Note Flash n° 2023.31 relative « au taux d'emploi salarié en France des diplômés en 2021 de licence professionnelle à 6, 12 et 18 mois », décembre 2023 : vu.fr/vHdpB ; Note Flash n° 2023.32 relative « au taux d'emploi salarié en France des diplômés en 2021 de master à 6, 12 et 18 mois », décembre 2023 : vu.fr/ISZWC.

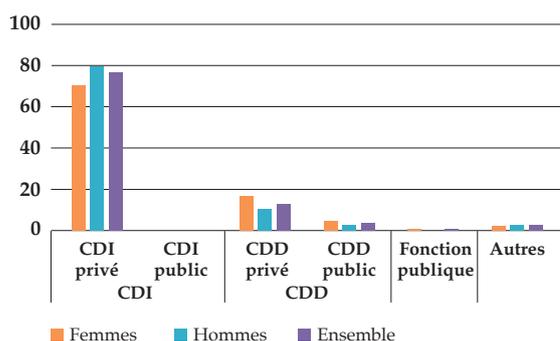
a affecté l'insertion professionnelle des diplômés au cours des années 2019 et 2020.

Les diplômés de DUT en 2020 ont un taux d'insertion professionnelle à trente mois, en décembre 2022, tous cursus et domaines disciplinaires confondus de 92 %, en hausse de 1 point par rapport à celui de la promotion 2019. En revanche, la reprise de l'insertion professionnelle en 2021 s'est effectuée au détriment de la qualification des emplois de ces diplômés puisque la part des emplois de niveau cadre ou profession intermédiaire a baissé de 5 points pour la promotion 2020 comparativement à la cohorte 2017. Le taux de poursuite d'études dans les deux années qui suivent la diplomation, quant à lui, atteint 91 % et 92 % pour les promotions 2019 et 2020.

APRÈS LA LICENCE PRO

Parmi les diplômés de licence professionnelle en 2021 entrés dans la vie active, 82,5 % occupent un emploi salarié à dix-huit mois (82,9 % des hommes et 82 % des femmes), contre 81,6 % pour la promotion précédente qui a été affectée par les effets en 2020 de la crise sanitaire ; 39,2 % de la promotion 2021 a poursuivi ses études (comme 39,4 % de la promotion précédente). Dix-huit mois après leur diplomation, 74,8 % d'entre eux sont en CDI dans le privé (78,6 % des hommes et 70,2 % des femmes, soit une différence de 8,4 points). Les femmes sont plus fréquemment en CDD dans le privé (+ 5,2 points) et dans le public (+ 2,8 points) – cf. infographie ci-dessous.

RÉPARTITION DES NATURES DE CONTRAT À 18 MOIS DES DIPLÔMÉS DE LICENCE PROFESSIONNELLE (EN %)



Source : MESR-SIES. InterSup 2021

APRÈS LE MASTER

Pour ce qui concerne les diplômés de master³, toutes disciplines confondues, trente mois après leur diplomation, les promotions 2017 et 2019 avaient respectivement, en 2019 et 2021, un taux d'insertion professionnelle de 92,2 % et de 92,6 %, en progression respectivement de 2,4 points et de 5,8 points au cours de la dernière année (entre dix-huit et trente mois). L'évolution de ces taux et des conditions d'emploi montre une dégradation momentanée due

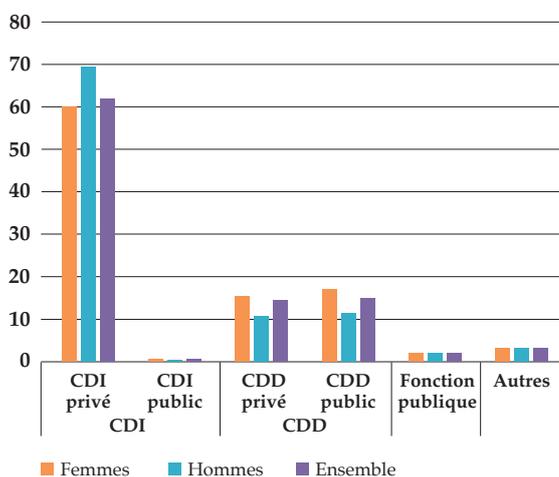
ENQUÊTE INSERSUP

Par rapport à l'ancienne enquête insertion professionnelle (DUT et doctorat dans l'article), l'insertion professionnelle calculée dans l'enquête InserSup du MESR (chiffres licence pro et master) est le taux d'emploi salarié en France, qui correspond à la proportion de diplômés en emploi salarié en France au sein des diplômés sortants de la promotion. L'enquête InserSup ignore plusieurs profils : les plus de 30 ans (ce qui exclut nombre de reprises d'études), les anciens étudiants de nationalité étrangère, les emplois occupés à l'étranger, les professions libérales, les autoentrepreneurs, etc. Ce périmètre diffère des enquêtes précédentes et pénalise les résultats des formations qui débouchent sur des professions où le salariat est rare (santé, droit, etc.), ou celles à visée internationale⁵.

à la crise sanitaire, mais qui a été résorbée dès 2021. Le taux de poursuite d'études des diplômés de master varie entre 35,7 % en 2017 – 41,5 % pour ceux en formation initiale sous statut étudiant (FISE) – et 37,9 % en 2020 (dont 43,6 % pour les FISE). Trente mois après leur diplôme, les promotions 2017 et 2019 avaient respectivement, en 2019 et 2021, un emploi stable à 77 % et 76 %, à temps plein à 95,2 % et 94,9 %, et avaient un statut de cadre à 68 % et 66 % (cf. infographie ci-dessous).

En ce qui concerne les docteurs⁴, trois ans (plus de trente mois) après leur diplôme, toutes disciplines confondues, les promotions 2016 et 2018 affichent un taux d'insertion respectivement en 2019 de 92,8 % et en 2021 de 92,1 %. Trois années après leur diplôme, les deux promotions avaient pour 67 % d'entre elles un emploi stable, à 96 % un statut de cadre et à 95 % à plein temps. Relevons que 38 % de la promotion 2016 et 35,1 % de la promotion 2018 avaient trois ans plus tard un emploi dans le secteur académique (probablement encore en CDD, ce qui corroborerait les chiffres précédents) et que 17 % de la promotion 2016 et 18,1 % de la promotion 2018 exerçaient à l'étranger trois ans après leur diplomation. ■

RÉPARTITION DES NATURES DE CONTRAT À 18 MOIS DES DIPLÔMÉS DE MASTER HORS ENSEIGNEMENT (EN %)



Source : MESR-SIES. InterSup 2021

Les bénéficiaires de générations qualifiées et bien formées dépassent ceux que chaque individu peut légitimement retirer de son parcours de formation.

3. Note d'information du SIES n° 23.07, « Évolution de l'insertion professionnelle et des conditions d'emploi des diplômés de master (hors enseignement) durant la crise sanitaire », décembre 2023 : vu.fr/IGuFx.

4. Données extraites de la publication « État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France » n° 16 : vu.fr/ECONM.

5. Cf. l'article sur InserSup dans ce présent dossier, p. 11.

Formation par alternance : quels effets sur l'insertion professionnelle ?

Présente au départ dans les formations de niveau bac + 2, l'alternance concerne désormais les niveaux de formation de bac + 2 à bac + 5. Si l'acceptation commune établit un lien de causalité entre cette modalité de formation et l'accès à un premier emploi à la sortie de formation, de récents travaux¹ se montrent plus critiques sur cette adéquation.

Par **FLORENCE LEGENDRE**,
membre de la commission administrative,
et **LAURENCE MAUREL**,
coresponsable du secteur Formations supérieures

L'ALTERNANCE, UN CRITÈRE D'INSERTION PROFESSIONNELLE POUR TOUS ET TOUTES ?

Selon une publication ministérielle sur l'insertion professionnelle (IP) des alternant-es du supérieur², les étudiant-es de la génération 2017 ayant suivi leur formation par alternance seraient plus nombreux-ses à intégrer le marché du travail avec un emploi à durée indéterminée (EDI) que celles et ceux ayant suivi un parcours purement scolaire (cf. tableau).

Cette meilleure proportion tend selon cet article à l'effet positif d'une meilleure acculturation au marché du travail des étudiant-es alternant-es. Néanmoins, il est important de souligner que cette acculturation bénéficierait moins aux étudiantes alternantes. Dans les formations de master et les formations portées par les écoles d'ingénieurs et de commerce, on peut observer en effet un écart de 10 points entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès rapide et durable à un EDI. Il apparaîtrait que l'acculturation ne serait pas le seul paramètre expliquant cet accès à un EDI. Par ailleurs, au niveau master, il apparaît que les stages longs obligatoires de fin d'études, de plus en plus fréquents, neutralisent quelque peu cet avantage des alternant-es et que les diplômé-es de la voie classique soient davan-

tage recruté-es comme cadres (75,2 % contre 65,3 % pour les alternant-es)³.

Enfin, dès 2011, les travaux de Sabina Issehnane à partir de l'enquête « Génération » du Céreq montraient, une fois pris en considération les différents paramètres, que les apprenti-es du supérieur n'ont pas plus de chances d'accéder rapidement à un emploi que celles et ceux ayant emprunté la voie classique⁴.

QUEL EFFET PROPRE DE L'ALTERNANCE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE EN SORTIE DE DIPLÔME ?

La plus rapide IP des alternant-es en sortie de diplôme résiderait tout d'abord dans le profil singulier des étudiant-es. En effet, ces dernières, réussissant à allier un emploi du temps d'étudiant et un emploi du temps de salarié, montreraient leur capacité à travailler à un rythme particulièrement soutenu⁵. Il ne faut pas occulter non plus le fait que les alternant-es passent par un processus de double sélection : celle du responsable de diplôme qui examine les candidatures et celle de l'employeur signataire du contrat d'apprentissage. Au-delà des résultats académiques, les caractéristiques socioculturelles, qui ressortent des CV, lettres de motivation ou entretiens, augmentent les chances d'être retenu-e. Ces critères implicites participent à une forme de reproduction des inégalités sociales à l'entrée dans ces formations. Il y aurait une forme de présélection. Un autre paramètre à prendre

Les apprenti-es du supérieur n'ont pas plus de chances d'accéder rapidement à un emploi que celles et ceux ayant emprunté la voie classique.

1. « Les expériences étudiantes professionnalisantes : diversité et effets sur les parcours », *Céreq Échanges*, n° 22, décembre 2023.

2. « L'insertion professionnelle des alternants de l'enseignement supérieur », État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France n° 16 : enseignementsup-recherche.gouv.fr.

3. Collet X., « L'alternance en master, quel effet propre sur l'insertion ? », *Céreq Échanges*, n° 22, décembre 2023.

4. Issehnane S., « Le développement de l'apprentissage dans le supérieur : une évaluation empirique à partir de l'enquête Génération 2001 », *Travail et Emploi* n° 125, janvier-mars 2011.

5. Beaupère N., Collet X., Issehnane S., « L'alternance à l'université, quel effet propre sur l'insertion », *Formation Emploi* n° 138, Céreq, avril-juin 2017.

POURCENTAGE D'ÉTUDIANT-ES AYANT EU UN EMPLOI À DURÉE INDÉTERMINÉE SELON LES PARCOURS

	Alternance	Voie scolaire
LP industrie	61,5	42,9
LP tertiaire	56,5	28,5
Masters scientifiques	72,7	45,7
Masters littéraires	53,9	41,5
Écoles d'ingénieurs	68,4	62,9
Écoles de commerce	55,7	52,8



en compte est la spécialité du diplôme et les secteurs d'emploi en tension. Sans grande surprise, les masters littéraires n'offrent pas le même taux d'IP que les masters scientifiques. Enfin, certaines entreprises utilisent les contrats par alternance comme des pré-contracts. L'alternance est une manne pour les entreprises puisqu'elle peut leur éviter « un mauvais recrutement »⁶ en transférant à l'université la charge du recrutement. L'embauche sur un emploi pérenne pourrait être implicitement comprise dans certains contrats d'alternance.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ALTERNANTS VUE PAR LE PRISME DE CRITÈRES SUBJECTIFS

Si les mesures de l'insertion sur des critères quantitatifs sont importantes, il ne faut pas passer sous silence les mesures sur les critères subjectifs, c'est-à-dire l'adéquation ressentie entre l'emploi occupé et le niveau de formation ou le domaine de spécialité du diplôme. Ainsi, plus de 88 % des diplômés de master en alternance considèrent que l'emploi occupé correspond à un niveau bac + 5 et à la spécialité de leur diplôme, soit au moins 8 points de plus que pour les diplômés de master en for-

mation initiale sous statut étudiant. Elles et ils se montrent également plus satisfaites (94 % contre 89,9 % pour la voie classique) des responsabilités confiées, ce qui peut s'expliquer par une meilleure connaissance des emplois qu'ils et elles peuvent occuper en début de carrière. Les mêmes écarts se retrouvent en LP pour les apprenties, mais sont moindres pour les contrats de professionnalisation⁷. Ces résultats sont à mettre en regard avec les données extraites de l'étude sur « le devenir des jeunes formées en apprentissage, branche du bâtiment » (janvier 2024). Dans le secteur du BTP, 38 % des LP et 38 % des masters sont restés dans ce secteur car ils et elles ne se voyaient pas travailler dans un autre secteur ou ils et elles ne se sentaient pas formés pour travailler dans un autre secteur. L'alternance serait donc un facteur de non-mobilité sectorielle et géographique.

À la lumière de ces résultats, il nous paraît intéressant de rappeler le constat posé par Prisca Kergoat et Philippe Lemistre⁸, qui soulignent que « la professionnalisation de l'enseignement supérieur [qui] permettrait de favoriser l'insertion professionnelle, la promotion sociale » relève d'une « croyance partagée » qu'il convient de relativiser ou pour le moins de contextualiser. ■

L'acculturation offerte par l'alternance bénéficierait moins aux étudiantes alternantes.

L'alternance est une manne pour les entreprises en transférant à l'université la charge du recrutement.

6. Étude sur l'impact socio-économique de l'apprentissage, Fédération Syntec en partenariat avec Walt, octobre 2023.

7. « L'insertion professionnelle des diplômés universitaires par la voie de l'alternance en 2020 », Note Flash du SIES n° 11, mai 2022.

8. Kergoat P., Lemistre P., « Professionnalisation de l'enseignement supérieur et sélection des publics : les faux-semblants de la démocratisation », *Économies et Sociétés*, série « Socio-Economie du Travail », AB, n° 36, 2014.

« L'École 42 n'est pas une institution, elle ne délivre pas de diplôme »

Les sociologues Camille Dupuy et François Sarfati ont étudié le modèle de formation proposé par l'École 42¹, « symbole d'un gouvernement par l'emploi, dans lequel chacun-e est sommé-e de considérer l'emploi comme un totem ».

Propos recueillis par **NATHALIE LEBRUN**
et **EMMANUEL DE LESCURE**,
membres de la commission administrative

En quoi la fondation de l'École 42 par Xavier Niel, le patron de l'opérateur télécoms Free, répondrait à des besoins non satisfaits par l'offre de formation du secteur public, en particulier universitaire ?

Les fondateurs de l'école font différents constats. Le premier consiste à dire, mais

ce n'est pas tellement nouveau, que le système scolaire ne parvient pas à intéresser une partie des jeunes et que parmi eux certain-es décrochent pour de mauvaises raisons. Ils et elles ne parviendraient pas à s'intéresser à leurs études, parce que la forme scolaire ne leur conviendrait pas. Plus largement, ces mêmes fondateurs considèrent que la puissance publique laisserait pour compte une partie de la jeunesse vulnérable, en ne lui proposant rien de stimulant. En parallèle, l'industrie numérique a besoin d'une quantité importante de main-d'œuvre, d'abord

pour faire face à un développement rapide des outils numériques, ensuite pour inventer les applications de demain. L'État serait donc dans un double échec en ne formant pas les travailleurs dont l'économie a besoin et en laissant ces mêmes personnes en déshérence.

L'arrivée de l'École 42 est une critique sévère de l'État social, pensé comme incapable d'insérer les individus, et de l'Éducation nationale, supposément impuissante à résoudre les problèmes liés

au décrochage scolaire. En bon philanthrope, Xavier Niel décide de faire à la place de l'État et considère que ses succès industriels le conduisent à faire mieux que l'État et de manière plus efficace.

Selon les résultats de votre enquête, diriez-vous qu'elle parvient à permettre aux décrocheurs du système scolaire d'obtenir une qualification et d'assurer un emploi rémunérateur des « diplômé-es » ?

Là encore, il convient de mettre en évidence une rupture introduite par l'École 42. Personne ne sort de cette école avec un diplôme. Personne n'acquiert quelque qualification que ce soit dans cette école si l'on s'en tient à l'idée classique selon laquelle « le temps de formation institutionnalisée constitue le meilleur indicateur des niveaux de qualification », pour parler comme Claude Dubar. 42 n'est pas une institution, elle ne délivre pas de diplôme, elle organise l'apprentissage ou plutôt l'autoapprentissage de compétences techniques². Les sortant-es de l'école

savent coder en différents langages. Ils et elles sont capables d'entretenir leurs compétences en s'adaptant aux changements technologiques. Mais ils n'accèdent pas à la qualification incarnée par la détention d'un titre scolaire reconnu.

Cela n'empêche pas celles et ceux qui étaient les plus en difficulté dans le système scolaire d'obtenir un emploi en sortant de 42, et parfois même un emploi très rémunérateur dans une grande entreprise de la tech. Mais, ils et elles sont condamnés-es



Camille Dupuy, maîtresse de conférences HDR en sociologie à l'université de Rouen-Normandie, chercheuse au laboratoire DySoLab (IRIHS) et chercheuse affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET).

« L'École 42 est une remise en question de l'État autant que des régulations collectives. »

1. *Gouverner par l'emploi. Une histoire de l'École 42*, de Camille Dupuy et François Sarfati, PUE, 2022.
2. L'École 42 a récemment procédé à un enregistrement du titre de « concepteur développeur de solutions informatiques » au Répertoire national des certifications professionnelles.

à la performance. Car, en n'obtenant pas de diplôme, ils et elles ne peuvent être rattachés à un système de reconnaissance comme celui des conventions collectives. Fondamentalement, l'École 42 est une remise en question de l'État autant que des régulations collectives.

Toutefois, l'École 42 a su jouer le jeu des supports collectifs quand il s'agissait de permettre à ses élèves de percevoir des droits au chômage, d'accéder à des bourses étudiantes, ou dans un tout autre registre d'inviter des élèves de grandes écoles publiques de prestige à s'initier au code. Pour paraphraser Sacha Guitry, disons que l'École 42 est contre l'État, tout contre.

Quel regard portez-vous sur l'organisation pédagogique ? Quelles dispositions individuelles vise-t-elle à inculquer ?

Est-elle le mode d'organisation le plus propice pour remplir les objectifs que l'école s'est fixés ?

Il est possible de mettre en évidence un fait : après avoir passé une épreuve de sélection à l'entrée très exigeante, les élèves parviennent quel que soit leur niveau de départ à apprendre à coder. En ce sens, le choix de l'autoformation combinée à une formation par les pair-es est validé. Il est bien sûr possible d'apprendre à coder en faisant des recherches sur Internet, en suivant des tutoriels disponibles en ligne, en se rendant sur des forums spécialisés et en discutant avec d'autres codeur-ses et apprenti-es codeur-ses.

Mais là encore, on ne peut pas se contenter de regarder si un dispositif fait ce qu'il prétend faire, il convient de le replacer dans un contexte plus large pour en comprendre le sens. Au fond, l'École 42 a comme projet d'offrir la possibilité à des jeunes en difficulté de reprendre des études, d'apprendre des techniques utiles à un secteur d'activité, qui embauche. Ils et elles apprennent et se font embaucher.

En quoi et comment la finalité principale de l'école d'accès à l'emploi, et quasi unique, constitue-t-elle finalement un projet « politique » qui vient réduire un projet éducatif à une seule de ses dimensions possibles ?

C'est justement sur ce point qu'il convient d'aller plus loin. L'école est l'occasion d'apprendre une série de techniques. Mais pas seulement. L'école est un lieu d'apprentissage de la discipline. Il ne s'agit évidemment pas d'une forme de « discipline horlogère ». Dans la mesure où l'école est ouverte sept jours sur sept, vingt-quatre heures sur vingt-quatre, les élèves n'ont pas d'horaires et peuvent travailler quand bon leur semble. Cela dit, l'École 42 impose un cadre disciplinaire dans lequel les règles non débattues, non discutables, totalement verticales s'imposent aux élèves.

Le manquement à ces règles est vite repéré et sanctionné de manière quasi automatique et peut aller jusqu'à une exclusion temporaire prononcée en moins de temps qu'il ne faut pour le dire.

Le respect de cette discipline martiale s'observe aussi dans la structuration d'une hiérarchisation très forte dans laquelle chacun-e doit vite savoir quelle est sa place et ce qu'il ou elle peut faire depuis cette place. Au fond, tout se passe comme si l'ambiance cool inspirée du monde des start-up et empreinte d'un esprit de contre-culture geek laissait place à la formation de codeur-ses prêt-es à obéir.

Surtout, l'École 42 renonce à transmettre autre chose que des habiletés techniques. Elle fait l'impasse sur tout ce qui pourrait leur permettre de ne pas être juste des codeur-ses. Ce faisant, elle est moins disruptive qu'elle veut bien le dire. Elle est le symbole d'un gouvernement par l'emploi, dans lequel chacun-e est sommé-e de considérer l'emploi comme un totem. Se préparer à être prêt-e à l'emploi, n'importe quel emploi à n'importe quelle condition, en attendant le suivant dans l'espoir qu'il soit un peu meilleur, devient un mantra. ■

« L'École 42 renonce à transmettre autre chose que des habiletés techniques. Elle fait l'impasse sur tout ce qui pourrait permettre aux élèves de ne pas être juste des codeur-ses. »



François Sarfati, professeur des universités en sociologie à l'université d'Évry-Paris-Saclay, chercheur au Centre Pierre-Naville et membre du CEET.



Une analyse des besoins en recrutement

La note du SIES* sur les départs à la retraite des enseignants du supérieur titulaires présentée le mois dernier fournit également pour les différents secteurs disciplinaires un bilan sur le taux d'encadrement des étudiants et une analyse des besoins en recrutement jusqu'en 2030 que nous résumons ci-dessous.

Par **PHILIPPE AUBRY**, membre du bureau national,
et **RAYMOND GRÜBER**,
coresponsable du secteur Situation du personnel

La vague de croissance des départs à la retraite qui a débuté en 2021 va s'amplifier fortement jusqu'en 2030. La note du SIES analyse plus largement le nombre de départs définitifs des enseignants du supérieur titulaires, pour cause de retraite, de décès, de démission... Entre 2023 et 2030, le taux de départ annuel, c'est-à-dire le rapport de ce nombre sur l'effectif des enseignants concernés en 2022, va ainsi passer de 3,9 % à 4,4 % pour les ESAS et de 2,6 % à 3,8 % pour les enseignants-chercheurs (EC). Le taux de départ des ESAS est plus élevé que celui des EC en raison de la part plus importante de la tranche d'âge 50-62 ans dans leur population. Pour étudier les besoins de recrutement sur la base des enseignements à pourvoir, le SIES pondère les effectifs et les départs par les volumes d'heures statutaires d'enseignement : un ESAS est compté comme deux EC. Le taux de départ sur cette population pondérée va grimper de 3 % en 2023 à 4 % en 2030.

DISPARATE ENTRE LES SECTEURS

Le contraste est saisissant avec les cinq années 2018 à 2022, pour lesquelles le taux de départ n'est en moyenne que de 2,6 %. Pour répondre à cette situation, même à moyens constants, le taux de recrutement doit absolument faire un saut à la suite de l'absence de toute gestion prévisionnelle de l'emploi ces dernières années. Le SIES, « en supposant un objectif de maintenir constant le taux d'encadrement des étudiants » de 2022, estime que, par rapport à la période 2018-2022, le rythme annuel de recrutements entre 2023 et 2030 devrait être multiplié par 1,24. Derrière cette moyenne, sur la base des prévisions d'effectifs étudiants propres à chaque secteur disciplinaire, le

facteur de multiplication du taux de recrutement pondéré EC + ESAS par rapport à la période précédente serait très disparate entre les secteurs (cf. tableau ci-dessous). Les sciences économiques-AES, qui bénéficiaient du plus haut taux annuel de recrutement sur 2018-2022, verraient celui-ci diminuer de plus d'un cinquième sur 2023-2030. Le taux en santé qui était presque au même niveau continuerait en revanche d'augmenter de plus d'un tiers pour absorber la hausse attendue des effectifs étudiants dans ce secteur. Enfin, « le groupe des sciences resterait dans une situation délicate » compte tenu du besoin d'accroître son rythme de recrutement de 75 %.

BILAN DÉSASTREUX

En marge de ses prévisions instructives, sur la base des données ci-dessous, le SIES, service du MESR, dresse lui-même un bilan particulièrement désastreux de la première mandature d'Emmanuel Macron pour l'enseignement supérieur public. Il constate qu'entre 2018 et 2022, sous l'effet du nombre de départs définitifs non remplacés avec les gels de postes et de la hausse des détachements ou disponibilités de 2 % à 2,6 % révélatrice d'une fuite, « la population totale d'enseignants en activité dans un EPSCP a baissé de 0,2 % par an ». Comme « celle des étudiants des universités (y compris IUT) s'est accrue de 0,2 % par an », il conclut que « le taux d'encadrement des étudiants par les enseignants titulaires s'est donc contracté de 0,4 % par an », la baisse allant jusqu'à 1,4 % pour les sciences. Pour pallier cette baisse, les établissements ont fait le choix de recourir à des vacataires, dont l'effectif ne cesse d'augmenter pour atteindre presque 170 000, plus de deux fois le nombre de titulaires. Le collectif Nos services publics estime le volume d'heures des vacataires à 5,6 millions d'heures équivalent TD, soit 25 % des heures de cours. ■

Le rythme annuel de recrutements entre 2023 et 2030 devrait être multiplié par 1,24 par rapport à la période 2018-2022.

* www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-departs-en-retraite-des-enseignants-titulaires-des-epscp-augmenteraient-de-pres-de-40-entre-2022-94608.

Période	2018-2022			2023-2030			Facteur multiplicateur (= 3/1)
	Taux de recrutement externe (1)	Effectifs étudiants	Taux d'encadrement	Taux de départ (2)	Effectifs étudiants (2')	Taux de recrutement visé (3 = 2 + 2')	
Droit-science pol.	2,5 %	+ 0,8 %	- 0,5 %	2,3 %	- 0,2 %	2,1 %	0,84
Sciences éco-AES	3,4 %	- 1 %	+ 1,5 %	3,6 %	- 1 %	2,7 %	0,78
Lettres-sc. humaines	2,9 %	0 %	- 0,3 %	3,8 %	- 0,9 %	3 %	1,01
Sciences	1,8 %	+ 1,1 %	- 1,4 %	3,2 %	0 %	3,2 %	1,75
Santé	3,3 %	- 0,3 %	+ 0,2 %	3,7 %	+ 0,8 %	4,5 %	1,39
TOTAL	2,5 %	0,2 %	- 0,4 %	- 0,4 %	- 0,3 %	3,1 %	1,24

Taux de départ et de recrutement annuels moyens (colonnes notées 1, 2, 3) et évolution annuelle des effectifs et du taux d'encadrement sur la période donnée. Facteur nécessaire pour passer du taux de recrutement 2018-2022 à celui visé en 2023-2030.



Congés des contractuel·les de l'ESR

Comme les fonctionnaires titulaires de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), les contractuel·les de la fonction publique ont droit à des congés pour motifs personnels ou professionnels. Faire respecter ce droit est d'autant plus crucial qu'ils ne profitent pas de la protection du statut.

Par le secteur
AGENTS NON TITULAIRES

PRINCIPE GÉNÉRAL

Les contractuel·les de la fonction publique ont droit à des congés annuels comme les fonctionnaires, ainsi qu'à une indemnité compensant les congés non pris à la fin d'un CDD, en cas de démission ou de licenciement (sauf pour faute disciplinaire).

Elles et ils peuvent également bénéficier de congés pour convenances personnelles, pour création d'entreprise, pour suivre une formation ou pour une validation des acquis de l'expérience, pour l'arrivée d'un enfant (maternité, paternité, adoption, naissance, accueil de l'enfant), pour les aléas de la vie et la solidarité (soins à un proche, élever un enfant, présence parentale), ou pour suivre un conjoint déménageant pour raisons professionnelles.

VERS LA VOIE STATUTAIRE

Un congé non rémunéré peut être accordé à un·e contractuel·le pour lui permettre de suivre une préparation à un concours d'accès à la fonction publique ou assimilé (militaire, magistrat, fonction publique internationale). Le congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire du stage ou de la scolarité, et est renouvelé automatiquement s'il y a prolongation. En cas de réussite au concours, la titularisation met fin au contrat, sans indemnité ni préavis. En cas d'échec ou de non-titularisation, le ou la contractuel·le est réemployé·e sur son emploi précédent, pour la durée (déterminée ou non) du contrat restant à courir, ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

LES PROBLÈMES SPÉCIFIQUES DE L'ESR

Dans l'ESR, les congés des enseignant·es-chercheur·ses et des autres enseignant·es exerçant dans l'enseignement supérieur, dont les contractuel·les, sont régis par la circulaire de la DGRH A1-2 sur les congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur*.

Cette circulaire prévoit deux modes de calcul pour prendre en compte des congés dans un service annuel, le plus avantageux des deux devant s'appliquer :

- si un tableau de service prévoyant les jours d'enseignement a été établi et que certaines heures tombent pendant un congé, elles sont réputées faites ;

- en l'absence de tableau prévisionnel, le nombre de semaines de congé est multiplié par le temps moyen d'enseignement hebdomadaire (calculé en divisant le service annualisé par le nombre de semaines d'enseignement voté par le conseil d'administration de l'établissement) et le résultat est déduit du service annuel.

Dans les faits (usages et habitudes, méconnaissance, etc.), cette circulaire n'est pas toujours appliquée et les contractuel·les (comme les titulaires d'ailleurs) sont privé·es de leur congé car contraint·es de rattraper leurs cours. À défaut d'existence d'une autre réglementation, le SNESUP-FSU œuvre dans les établissements pour que les modalités prévues dans cette circulaire soient appliquées.

Le bon respect de ces droits à congés est donc essentiel pour réduire la charge de travail face à des situations spécifiques, qu'elles soient personnelles ou professionnelles. Malheureusement, dans la perspective d'un recrutement, les agent·es contractuel·les renoncent souvent à faire valoir ces droits en privilégiant la réalisation de leurs missions. C'est pourquoi certains contrats prévoient une prolongation de la durée de l'interruption. À titre d'exemple, l'article 8 du décret du 23 avril 2009 a amélioré la prise en compte des congés pour les doctorant·es en ce sens que toutes les périodes d'arrêt-maladie ou de congé maternité sont reportées et décalent d'autant la date de fin de contrat. ■

Dans la perspective d'un recrutement, les agent·es contractuel·les renoncent souvent à faire valoir ces droits.

CONGÉ DE MATERNITÉ DES CONTRACTUELLES

Le cas du congé de maternité est spécifique : pour les titulaires, il retire la moitié du service annuel. Cette règle devrait aussi s'appliquer aux contractuelles. Pour éviter que des établissements causent des difficultés, le SNESUP-FSU propose un modèle de délibération à faire adopter par leur conseil d'administration.

* <https://www.snesup.fr/circulaire-ministerielle-2012-sur-les-conges>.

Bacheliers technologiques en BUT : un bilan très contrasté

En septembre 2023, les IUT ouvraient la 3^e année du BUT, déployant ainsi pour la première fois l'intégralité de ce nouveau diplôme : premier bilan sur l'accueil et la réussite des bacheliers issus des filières technologiques.

Par **CAROLINE MAURIAT**, cosecrétaire générale

S'il est certainement encore trop tôt pour tirer un bilan sur le BUT, les premiers effets attendus sur son attractivité vis-à-vis des bacheliers technologiques et leur réussite ne sont pas complètement au rendez-vous.

En premier lieu, l'obligation réglementaire¹ d'accueillir 50 % de bacheliers technologiques dans les IUT est loin d'être respectée, même si on peut noter une progression de + 7 % en 2021-2022, lors de l'ouverture de la première année du BUT. Ainsi, la part des bacheliers technologiques était de 42 % à la rentrée 2022 (40 % dans le secteur de la production et 49 % dans celui des services), et l'on voit mal comment atteindre les 50 %, compte tenu du manque de vivier. En effet, la baisse continue et croissante du nombre d'étudiants inscrits en première année de BUT (- 6,8 % en 2022-2023 contre - 4,9 % en 2021-2022) est à mettre en lien avec la diminution du nombre de bacheliers (- 2,1 % en bac général et - 3,2 % en bac technologique), les néobacheliers représentant 93 % des étudiants de BUT1 (- 3,7% en 2022 et - 5,8 % en 2021). L'évolution des effectifs est cependant très différente d'un secteur à l'autre et selon les années de formation. Elle est ainsi de - 1,8 % en BUT1 (- 5 % dans le secteur de la production et + 0,6 % dans le secteur des services), mais de - 12,5 % en BUT2 (- 16,6 % en production et - 9,6 % dans les services).

BAISSE DES EFFECTIFS EN BUT2

La baisse plus importante dans le secteur de la production est inquiétante quant à la capacité des IUT – et donc des universités – à former des jeunes dans des secteurs pourtant pointés comme étant prioritaires par E. Macron, tels que le numérique ou la maîtrise de l'énergie. La réforme du lycée portée par J.-M. Blanquer est en partie responsable de cette désaffection : avec une diminution des enseignements

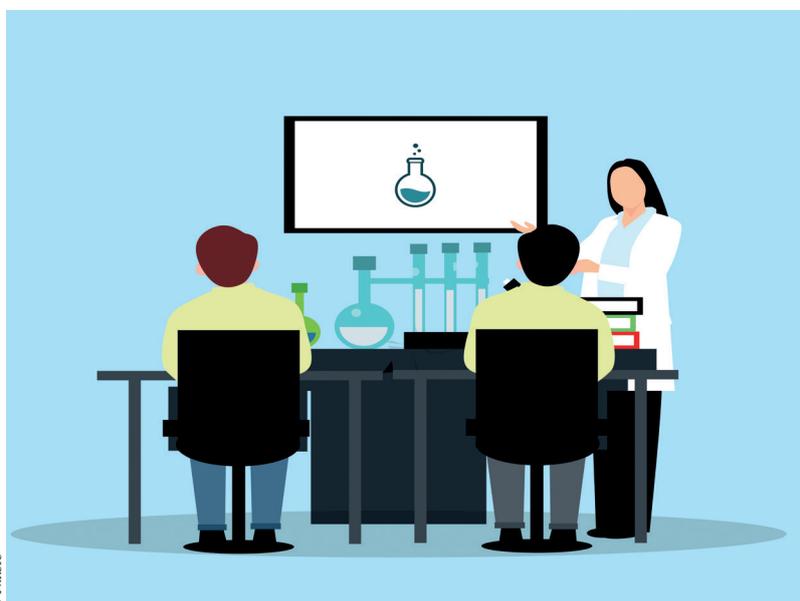
en mathématiques notamment, elle rend en effet plus difficile l'accès à ces formations pour les lycéens et lycéennes (24 % des étudiants sont des filles dans le secteur de la production). Au-delà, la baisse des effectifs en BUT2 questionne : est-elle liée à un taux de passage plus faible entre le BUT1 et le BUT2 ? D'un nombre plus important de démission/réorientation en cours de BUT1 ? Selon une note du SIES², « après deux sessions marquées par un contexte de crise sanitaire qui a entraîné une hausse significative du taux de passage de la 1^{re} à la 2^e année (2020 et 2021), le taux de passage des bacheliers 2021 en 2^e année de BUT en un an (71,8 %) est inférieur au taux de passage des bacheliers 2018 et 2019 en 2^e année de DUT en un an (resp. 74,4 % et 75,1 %) ».

APPROCHE PAR COMPÉTENCES

Ainsi, ces nouveaux diplômes, construits sur une approche par compétences censée permettre l'accueil et la réussite d'un plus grand nombre de bacheliers, notamment issus des baccalauréats technologiques, échoueraient dans l'atteinte de cet objectif. Et la révision des programmes nationaux annoncée pour janvier 2026 avec une mise en œuvre à la rentrée 2027, si elle ne remet pas en cause cette approche par compétences, n'améliorera probablement pas la situation. ■

L'obligation réglementaire d'accueillir 50 % de bacheliers technologiques dans les IUT est loin d'être respectée.

1. Décret n° 2023-469 du 15 juin 2023 relatif à la licence professionnelle « bachelor universitaire de technologie » : www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047692676.
2. Marlat D. et Nait-Ighil L., « Étudiants inscrits en DUT/BUT en 2022-2023 », Note Flash enseignement supérieur et recherche n° 07, MESR-SIES, juin 2023 : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-06/nf-sies-2023-07-28049.pdf.



Microcertifications, des formations à la découpe ?

La demande de ces petites unités de formation s'est accrue par le biais du numérique, à la suite de la crise du Covid-19. C'est sous l'influence de la France (loi Pénicaut 2018) que l'Union européenne a donné une dimension européenne aux microcertifications.

Par **SYLVIE BÉPOIX** et **LAURENCE MAUREL**,
coresponsables du secteur Formations supérieures

Le développement des microcertifications (MC) s'expliquerait par des besoins de compétences professionnelles de niveau supérieur sur le marché du travail. Par leur caractère court et modulaire, les microcertifications seraient plus adaptées aux exigences de l'apprentissage tout au long de la vie. Leur fort développement risque de les transformer en alternative aux diplômes universitaires, amenant ainsi à remettre en question la valeur de ces derniers.

L'activité volontariste des institutions européennes sur le sujet est la cause de leur expansion dans l'enseignement supérieur public. En juillet 2020, les MC sont annoncées dans l'« agenda européen des compétences », avec comme objectif affiché le soutien de la qualité, la transparence et l'adoption des microcrédits dans toute l'Union européenne (UE). Les raisons invoquées sont la transformation rapide des marchés du travail en Europe sous la double transition numérique et environnementale. Des possibilités d'apprentissage plus flexibles, des certifications complémentaires seraient alors nécessaires à toutes les étapes et dans toutes les disciplines et secteurs (par exemple, les domaines spécifiques des nouvelles technologies ou de la durabilité) pour des adultes en emploi ne pouvant reprendre une formation longue faute de temps et d'argent. En décembre 2021, la Commission européenne appelle les États membres à s'accorder sur une définition claire des microcertifications. Cela aboutit à un cadre commun les définissant : « le relevé des « acquis d'apprentissage obtenus par un apprenant à la suite d'un petit volume d'apprentissage »¹.

INCERTITUDES QUANT À LEUR QUALITÉ

En juin 2022, le conseil de l'UE invite les États membres à développer leur usage et recommande « une approche commune des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité » qui n'affaiblisse pas les diplômes existants. Stockables informatiquement, authentifiables, facilement partageables, elles permettent à l'employeur d'avoir accès au contenu précis de la certification, elles sont capitalisables et peuvent être combinées pour obtenir une

certification plus large. Cette approche commune contribuerait à une plus grande lisibilité de l'offre, une plus grande transparence de leur délivrance, et accroîtrait la fiabilité et la valeur perçue de ces certifications sur le marché de la formation professionnelle continue. En effet, leur prolifération hors de toute réglementation a amené beaucoup d'incertitudes quant à leur qualité. L'idée est d'inciter les « apprenants » mais aussi les travailleurs et les demandeurs d'emploi à rechercher le bénéfice de ces MC, et pour la Commission européenne, cela doit s'inscrire dans un cadre dépassant les frontières nationales et les démarcations sectorielles ou public/privé, ce qui ne laisse pas d'inquiéter.

MARCHÉ DES DIPLÔMES

Quelles applications de ces dispositifs perçoit-on dans le supérieur français ? Une véritable synthèse reste à faire, certaines expériences n'étant pas encore référencées. La plus connue est celle issue du projet Digital FCU², qui propose des parcours diplômants rassemblant des microcertifications validées par le comité de pilotage du projet, l'idée étant de développer la formation professionnelle hybride et à distance via des MC capitalisables. FUN héberge les formations sur sa plate-forme et joue le rôle de « place du marché ». L'ambition est de normaliser à terme la notion de microcertification de l'enseignement supérieur public³. Si elles sont pour l'instant destinées aux adultes en emploi, ne vont-elles pas se répandre en formation initiale ? Si tel était le cas, le risque serait grand d'une mise en danger de la cohérence des diplômes, de leur transformation au regard des besoins en compétences des entreprises. L'individualisation des parcours deviendrait alors la norme et contribuerait à brouiller la notion de qualification et de métiers. Un pas de plus, dans cette logique néolibérale, vers un marché des diplômes orienté sur la demande. Il est donc nécessaire de refuser ces MC dans les formations professionnelles d'autant plus que les certifications des branches professionnelles permettent déjà d'obtenir une qualification reconnue par les entreprises dans le cadre de la formation continue⁴. Rappelons que la meilleure garantie d'évolution professionnelle dans une carrière reste le diplôme. ■

La meilleure garantie d'évolution professionnelle dans une carrière reste le diplôme.

1. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/fr/pdf>.

2. Porté par France Université numérique (FUN), ce projet associe 19 universités.

3. Ainsi que former 110 000 personnes en cinq ans.

4. www.snesup.fr/article/theme-3-former-certifier-quelle-approche-de-la-professionnalisation.

Santé au travail : la convergence des luttes sur le terrain

La première édition des Assises de la santé et la sécurité des travailleurs-ses, qui s'est tenue les 13 et 14 mars, autour de la problématique des accidents mortels au travail, a permis de débattre plus largement de questions sociales, féministes et environnementales.

Par **CHRISTINE EISENBEIS**, SNCS-FSU,
et **GWENAËLLE FABRE**, SNESUP-FSU

Les Assises de la santé et la sécurité des travailleurs-ses¹ ont fait du bien aux 500 participants et participantes, rassemblés autour de préoccupations partagées, souvent invisibles dans nos organisations syndicales. Un réseau de réflexion et d'entraide se construit autour des syndicats FSU, CGT, Solidaires, des associations, de la recherche, de la médecine du travail, de l'inspection du travail, d'avocat-es, etc., déterminés à poursuivre le travail engagé très en amont lors de plusieurs journées de préparation qui rassemblaient quelques dizaines de personnes.

Cette première édition, à visée annuelle comme les intersyndicales femmes, partait de la question des accidents mortels au travail, avec la mobilisation du 28 avril 2023² à l'initiative de l'Organisation internationale du travail.

ABSENCE DE DONNÉES CHIFFRÉS

Bien d'autres problématiques ont émergé. Les pathologies ou décès déclarés à distance des situations professionnelles qui les ont provoqués (amiante, cancers, etc.) posent la question de la traçabilité de l'exposition aux risques ainsi que leur recensement : peu ou pas de chiffres sur les cancers imputables au travail, notamment ceux des femmes. L'absence de données chiffrées dans la fonction publique est particulièrement problématique.

Autre thématique : celle des risques subis au travail qui ont une origine ou un impact environnementaux (chlordécone, Lubrizol à Rouen, canicule, etc.) : quelle coordination avec des luttes extérieures au cercle professionnel ? Dans le thème sur le travail, le passage de situations individuelles à des combats collectifs était au centre : comment balayer cette « QVT » et remonter vers l'organisation dans cette approche individualisante ? Comment faire l'« enquête », cet outil syndical qui permet de reprendre la main sur le travail, le collectif et lutter contre toutes ces restructurations et « réformes » incensantes qui abîment milieu professionnel comme milieu syndical ?

La fonction publique était fortement représentée, la participation des femmes majoritaire (60 %) : cause ou conséquence de l'initiative de la FSU de proposer le thème « femmes, santé, travail » ? Dans ce thème ont été débattus par exemple la revendication du congé hormonal, plus large que le congé menstruel (endométriose, prémenstruation, absences pour PMA, dons d'ovocytes, etc.), les cancers des femmes au travail, la question des emplois du temps et la frontière entre temps contraint et temps libéré, la question des enquêtes administratives versus les enquêtes syndicales ou FS-SSCT/CSSCT pour des situations de violences sexistes et sexuelles au travail. En ouverture des Assises, la FSU a proposé une intervention appréciée et remarquée sur l'impact (dés)organisationnel de la LRU sur la santé des agent-es et des universités.

Construire un réseau de soutien militant, juridique et technique aux nombreuses luttes en cours.



© Pixabay

PLATE-FORME REVENDICATIVE

Derrière tous ces sujets « techniques » étaient donc travaillées et débattues des questions sociales, féministes, environnementales, créant un vrai espace de convergence des luttes, avec des exemples de luttes à issue positive qui redonnent de l'énergie.

De ces Assises ont émergé une plate-forme revendicative, un appel et une proposition de campagne intersyndicale, et surtout la volonté de construire un réseau de soutien militant, juridique et technique aux nombreuses luttes en cours. Ce réseau est en train de se créer : ne nous regardez pas, rejoignez-nous ! ■

1. assises-sante-travail.ouvaton.org.

2. Journée de mobilisation qui aura lieu le 25 avril cette année.

FDE : des mesures à contre-courant de l'héritage des JO de Paris 2024

À l'occasion de la semaine olympique et paralympique, le SNEP-FSU a livré son analyse sur la réforme de la FDE, dont les mesures envisagées vont fortement affecter la formation en éducation physique et sportive.

Par le **SNEP-FSU**

Depuis que Paris a été désignée comme ville hôte des Jeux olympiques en 2024, une semaine olympique et paralympique est organisée chaque année par le ministère de l'Éducation nationale en partenariat avec le mouvement sportif français. Cette année, elle a eu lieu du 2 au 6 avril. À cette occasion, le SNEP-FSU a livré son analyse sur la réforme de la formation des enseignant-es (FDE) qui lui semble être en totale contradiction avec les objectifs affichés par le gouvernement.

Le SNEP-FSU a découvert le document sur les nouvelles écoles normales supérieures et la formation des enseignant-es. Les mesures envisagées vont venir affaiblir voire anéantir la formation en éducation physique et sportive (EPS).

Dans le premier degré, les heures de formation en EPS avaient fortement diminué ces dernières années. Le ministère va plus loin, il supprime dans son projet l'épreuve d'EPS au concours de recrutement des professeur-es des écoles (CRPE). Pour faire trente minutes d'activité physique quotidienne (APQ) sans contenu et sans installation, une évidence : il n'y a pas besoin de formation. C'est une véritable attaque contre l'EPS, pourtant reconnue comme facteur essentiel d'éducation, premier lieu de développement physique et de démocratisation des activités physiques, sportives et artistiques (APSA) et de lutte contre les inégalités d'accès à la culture sportive.

CONTENUS EXIGEANTS

Dans le second degré, la filière Staps et sa mention « éducation et motricité » ont toujours été reconnues dans la formation des enseignant-es d'EPS pour ses contenus exigeants, et tous ses apports scientifiques, didactiques, pratiques au cours de la licence. Les étudiant-es en Staps ne manquent pas, les candidat-es au Capeps non plus, et c'est une discipline où les démissions sont rares. La filière est également un débouché pour les futur-es professeur-es des écoles. Les étudiant-es bénéficient, dès la première année de licence, de stages en milieu associatif et sont confronté-es progressivement à des stages d'observation et de pratique accompagnée, pour lesquels ils et elles sont tutoré-es par des enseignant-es à l'université puis des formateurs et formatrices en INSPÉ.



© P. Nègre

Le SNEP-FSU a toujours revendiqué plus de moyens pour les Staps, notamment pour permettre aux étudiant-es d'accéder massivement aux pratiques des activités physiques, sportives et artistiques, accès aux pratiques qui ont fortement diminué ces dernières années, avec la réduction du volume de formation. Avec l'abaissement du niveau de concours au niveau de la L3, les contenus vont être revus et la pratique physique va encore être affectée. De cinq épreuves pratiques en 2000, le Capeps est passé à trois, pour finir, si le dispositif était retenu, à une seule en cette année 2024.

REPRISE EN MAIN

Le gouvernement veut faire croire qu'il investit pour l'héritage des Jeux olympiques et paralympiques de Paris (JOP) 2024, mais toutes les mesures prises vont dans le sens contraire. Qui, à part les professeur-es des écoles dans le premier degré et les enseignant-es d'EPS dans le second degré, permet à toutes et tous les élèves de pouvoir accéder à la pratique des APSA et donc à la culture sportive ?

Étant donné les objectifs de cette réforme, qui, sous le couvert de l'attractivité, reprend en main le métier d'enseignant-e par un abaissement du niveau de recrutement, par une dépossession des contenus disciplinaires, le SNEP-FSU demande que le projet soit retiré sans délai et qu'un véritable dialogue social soit rétabli avec les organisations syndicales représentatives. Une autre orientation doit être prise pour l'EPS dans le cadre de l'héritage des JOP 2024. ■

Le SNEP-FSU demande qu'un véritable dialogue social soit rétabli avec les organisations syndicales représentatives.

Les étudiants étrangers et la recherche dans l'enseignement supérieur

En un peu plus de vingt ans, depuis le début des années 2000, on a assisté à une augmentation importante du nombre d'étudiants en mobilité internationale, qui a doublé, avec une part croissante en fonction du degré d'études, de la licence au doctorat, et une grande disparité selon les disciplines et les nationalités.

Par **ALET VALERO**,

membre de la commission administrative

La période est favorable à la migration des étudiants étrangers vers l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) français. Depuis 2000, le nombre d'étudiants en mobilité internationale (EMI) a doublé, et après le fléchissement du Covid-19, en 2021, les niveaux ont retrouvé ceux de 2019. Dans l'ESR, en passant de 254 700 étudiants étrangers en 2016 à 302 900 en 2021, le taux de croissance y a été supérieur (+ 3,5 %) à celui de l'ensemble des étudiants (+ 1,9 %). À l'université, leur nombre est passé de 93 900 en 2000 à 202 400 en 2020-2021 et neuf sur dix veulent obtenir un diplôme français (mobilité diplômante). Autre constante repérée depuis 2000, la part des EMI croît avec le degré d'études, soit, pour 2021, 9 % en cursus licence, 15 % en cursus master et 38 % en doctorat. Le détail par discipline est diversifié¹.

VARIABLE SELON LES NATIONALITÉS

Pour la recherche, on note que les Algériens étudient majoritairement à l'université en master. Une part importante des Tunisiens et des Italiens sont inscrits en doctorat. Pour donner quelques tendances, les EMI, notamment marocains et chinois, s'orientent à 47 % vers les sciences économiques et AES et vers les sciences et Staps, contre 33 % pour les nationaux ; Algériens, Tunisiens et Français sont à part à peu près égales (11 et 15 %) en santé ; Italiens, Allemands et Américains s'inscrivent volontiers en SHS et humanités.

Replacés dans le contexte général du doctorat², à la rentrée 2021, sur les 16 400 inscrits en première année (71 487 inscrits au total), 19 % présentaient un diplôme étranger. Toutes origines confondues, sont en hausses les sciences du vivant (+ 8 %), les sciences exactes et applications (+ 5 %), confirmant la tendance depuis 2011. En prenant comme base cette année-là, le total des nouveaux inscrits a baissé de 10 %, mais la décroissance est très nette en sciences humaines et humanités (- 32 %) et en sciences

de la société (- 30 %). Pour les financements, pour 2021-2022, sur les 77,8 % doctorants bénéficiant d'un financement pour leur thèse, 40,2 % ont un contrat doctoral MESR, 10,3 % bénéficient d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre), 11,8 % ont un financement pour doctorants étrangers, 15,5 % ne sont pas financés pour leur thèse mais exercent une activité salariée et, enfin, 6,7 % sont sans activité rémunérée.

SOURCE DE REVENUS

Au bout du compte, la dynamique est forte et soutenue et elle tranche singulièrement avec le climat général à l'égard des étrangers, qui affecte de manière orthogonale le processus au point que la question se pose de savoir si, dans sa dualité, Bienvenue en France³ n'a pas accompagné la situation révélée par le projet de loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration ».

Le 20 mars 2018, Emmanuel Macron chargeait Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de présenter, pour janvier 2019, une « stratégie d'attractivité pour les étudiants internationaux », de fait, un plan marketing, Choose France, pour transformer formation et recherche françaises en source de revenus. Tous les étudiants, qui jusqu'alors acquittaient des droits d'inscription identiques (170 euros par an en licence, 243 euros en master et 380 euros en doctorat), seraient alors discriminés, d'une part, en nationaux et membres de l'Union européenne, et d'autre part, en étudiants « internationaux ». Pour ces derniers, les droits d'inscription devaient s'établir « désormais à 2 770 euros en licence et 3 770 euros en master et doctorat ». À la rentrée 2023, les droits ont été ramenés au niveau des intracommunautaires pour le doctorat.

LOI SUR L'IMMIGRATION

Le 19 décembre 2023, le Sénat adoptait définitivement le projet de loi sur l'immigration dans la rédaction issue de la commission mixte paritaire. Dans sa décision du 25 janvier 2024, le Conseil constitutionnel déclarait le texte

La dynamique est forte et soutenue et elle tranche singulièrement avec le climat général à l'égard des étrangers.

1. publication. enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR16_ES_16/les-etudiants_en_mobilite_internationale_dans_l_enseignement_superieur.

2. publication. enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR16_R_38/le_doctorat_et_les_docteurs.

3. Cf. dossier de presse : vu.fr/DaUuZ.



© William Jospire / Wikimedia Commons

partiellement non conforme à la Constitution, notamment les mesures concernant les étudiants internationaux : « [...] le Conseil constitutionnel a jugé contraires à la Constitution les mesures relatives aux étudiants internationaux, dont la création d'une caution retour (article 11), l'obligation de justifier chaque année du caractère réel et sérieux des études (article 12), ou la généralisation, sans possibilité d'exonération, de la majoration des droits d'inscription pour les étudiants hors Union européenne (article 13). »⁴

Au point qu'il a fallu rassurer au plus vite les EMI. Mais Campus France a beau indiquer que la loi finalement promulguée⁵ « n'aura donc aucun impact sur le parcours ni les conditions de vie en France des étudiants internationaux » et que l'apport annuel net des étudiants internationaux à l'économie française s'élève à 1,3 milliard d'euros, Sylvie Retailleau, ministre de l'ESR, aura beau rappeler que « les étudiants internationaux sont une chance pour la France », la position du Sénat, le 19 décembre 2023, montre clairement que, pour une majorité politique parlementaire, concernant les 402 833 étudiants étrangers inscrits dans l'ESR pour l'année 2022-2023, en augmentation de 2,6 % par rapport à l'année antérieure et de 17 % sur cinq ans, des étudiants majoritairement originaires du Maroc,

d'Algérie, de Chine, d'Italie et du Sénégal, les mesures retoquées par le Conseil constitutionnel s'imposent.

GUIDE POUR LES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

Heureusement, cette position n'est pas partagée. Pour le SNESUP-FSU et la FSU, membres du Groupe d'information et de soutien des immigré-es (Gisti)⁶, « l'accueil des étudiantes et des étudiants étrangers à l'université ne se limite pas aux étudiant-es Erasmus ni à celles et ceux passés-es par Campus France [...]. Un grand nombre d'adultes, plus ou moins jeunes, souhaitent aussi commencer ou reprendre des études en France, après des périodes d'exil, ou des années de formation ou de travail en France sous divers statuts administratifs ». Généreusement, « ces organisations revendiquent un accès à l'université libre et ouvert à toutes et tous ». Elles ont édité un guide qui donne des clés, indique les démarches, identifie les obstacles à la reprise d'études et aide à l'organisation d'actions collectives pour les surmonter⁷. ■

Lire la version longue de cet article sur le site du SNESUP-FSU : www.snesup.fr/article/etudiants-etrange-et-recherche-dans-lesr-version-longue.

Le nombre d'étudiants étrangers à l'université est passé de 93 900 en 2000 à 202 400 en 2020-2021, et parmi eux neuf sur dix veulent obtenir un diplôme français (mobilité diplômante).

4. vu.fr/zQwVN.
5. www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049040245.
6. Autres membres : la CGT, le SGEN-CFDT, le Réseau universités sans frontières (RUSF), le Réseau études supérieures et orientation des migrant-es et des exilé-es (Resome, dissous en 2022), Solidaires étudiant-e-s et Solidaires, SUD-Éducation, la Ligue des droits de l'homme, le Réseau éducation sans frontières (RESF), la FAGE et l'Union des étudiants exilés (UEE).
7. « Accompagner les étudiantes et étudiants étrangers avec ou sans papiers », oct. 2023, Gisti ; les notes pratiques : www.gisti.org/notes-pratiques. Cf. *Le Snesup* n° 718, octobre 2023, p. 24 ; snesup.fr/article/mensuel-ndeg-718-octobre-2023.

Les COMP, un outil de pilotage de la politique des établissements

La première vague des contrats d'objectifs, de moyens et de performance a été signée en fin d'année 2023. Nous faisons le point sur certains aspects génériques de ces contrats et portons une attention plus particulière à la façon dont certains établissements ont investi le premier objectif du ministère relatif à la transition écologique et au développement soutenable.

Par le secteur **SERVICE PUBLIC**

Les COMP doivent être mis en place pour trois ans en trois vagues et être ensuite transformés en contrats quinquennaux.

Devant remplacer le dialogue stratégique de gestion, les contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) doivent être mis en place pour trois ans en trois vagues d'établissements et être ensuite transformés en contrats quinquennaux. Le ministère a défini six grands objectifs, qui seront conservés pour la deuxième vague : 1. Transition écologique et développement soutenable ; 2. Recherche et innovation ; 3. Métier d'avenir, en tension ou en évolution ; 4. Bien-être et réussite des étudiants ; 5. Gestion et pilotage ; 6. Signature de l'établissement (ses priorités, sa « stratégie particulière »). Ces objectifs se déclinent en actions définies par chaque établissement, que le ministère souhaite peu nombreuses, « deux ou trois » lit-on dans le « guide méthodologique » destiné à la vague 2. Pour chacune de ces actions, il est attendu une « description très opérationnelle de l'action » et « un indicateur de résultat de déploiement de l'action ».

DES BUDGETS CONTRASTÉS NE COMPENSANT PAS LES INÉGALITÉS

La première vague a vu la signature au dernier trimestre de l'année 2023 de 17 contrats concernant 36 établissements. Le montant total

accordé aux universités dans ce cadre est de 112,418 millions d'euros (M€)¹.

Nous avons examiné sept de ces contrats (cf. tableau ci-dessous). Les montants reportés pour les COMP sont sur trois ans, 50 % de la somme étant versés la première année, 30 % la deuxième et les 20 % restants la troisième année si les objectifs ont été atteints. Dans l'ensemble, hors Gustave-Eiffel qui a une situation particulière², une année de COMP représente entre 0,5 % et 0,6 % du budget global annuel, mais entre 5,4 % et 9 % du budget annuel de fonctionnement hors ressources propres³. On peut noter que, contrairement à ce qui avait été affirmé par la ministre dans une réponse à la Cour des comptes, les COMP ne viennent pas contribuer à la réduction des inégalités. Ainsi, quand on compare Lille et Aix-Marseille qui sont des universités de même type et de taille comparable, Lille obtient 1 M€ de moins qu'Aix-Marseille alors que la subvention pour charge de service public (SCSP) par étudiant diffère d'environ 2 500 euros au bénéfice d'Aix-Marseille.

Les objectifs imposés par le ministère sont déclinés différemment selon les universités mais on y retrouve des préoccupations communes comme le soutien aux, ou le développement des European Research Contracts (ERC)

DONNÉES BUDGÉTAIRES RELATIVES AUX SEPT COMP EXAMINÉS

	Budget annuel ⁴ (budget annuel de fonctionnement)	SCSP par étudiant	Budget COMP sur trois ans	Part du budget annuel (de fonctionnement)
Aix-Marseille	840 M€ (45,7 M€)	8 705 €	13 100 k€	0,5 % (8,7 %)
Clermont-Auvergne (EPE)	370 M€ (26,4 M€)	7 860 €	6 400 k€	0,6 % (7,5 %)
Gustave-Eiffel (EPE)	250 M€ (3,0 M€)	13 195 € ²	2 050 k€	0,3 % (18,6 %)
Lille (EPE)	850 M€ (40,6 M€)	6 185 €	12 100 k€	0,5 % (9 %)
Montpellier (EPE)	510 M€ (28,8 M€)	7 175 €	7 900 k€	0,5 % (8,4 %)
Nantes (EPE)	420 M€ (23,3 M€)	6 586 €	6 700 k€	0,5 % (8,7 %)
Poitiers	280 M€ (29,4 M€)	7 041 €	5 000 k€	0,6 % (5,4 %)

1. On trouvera les montants des 17 COMP signés dans une note du rapporteur spécial du Sénat sur le projet de loi de finances 2024 : <https://www.senat.fr/rap/123-128-324/123-128-3246.html>.

2. L'UGE comprend l'Ifstar et la SCSP intègre donc un montant qui correspond à des activités de recherche sans étudiant, ce qui surestime la SCSP par rapport à d'autres établissements.

3. Nous avons divisé le montant global du COMP, qui est donné pour trois ans, par trois fois le budget de l'université en supposant que la totalité du montant serait obtenu. Même calcul pour la part du budget de fonctionnement hors ressources propres qui figure entre parenthèses.

4. Il s'agit d'un ordre de grandeur du budget 2023. Le budget annuel de fonctionnement est hors ressources propres : il est obtenu en enlevant le budget consacré à la masse salariale de la dotation de l'État.

PONDÉRATION DES DIFFÉRENTS OBJECTIFS DU COMP

	Transition écologique et développement soutenable	Recherche et innovation	Métiers d'avenir, en tension ou en évolution	Bien-être et réussite des étudiants	Gestion et pilotage	Signature de l'établissement
Aix-Marseille	13,8 %	24,1 %	13,1 %	16 %	3,6 %	29,4 %
Clermont-Auvergne (EPE)	19,1 %	22,9 %	15,3 %	16 %	20,6 %	6,1 %
Gustave-Eiffel (EPE)	21,7 %	23,9%	21,7 %	8,7 %	6,5 %	17,4 %
Lille (EPE)	18,3 %	20,8 %	11,6 %	19,1 %	10,6 %	19,5 %
Montpellier (EPE)	25,6 %	11,5 %	10,3 %	17,9%	19,1 %	15,6 %
Nantes (EPE)	17,9 %	20,7 %	8,7 %	17,9 %	27,6 %	7,2 %
Poitiers	2,5 %	16,9 %	7,5 %	0 %	49,2 %	24 %

ou les problématiques immobilières. Dans tous les dossiers, une partie des subsides demandés servira à créer des emplois contractuels. On se demande comment certaines universités financeront ensuite ceux qui ne sont pas liés à une mission ponctuelle, par exemple l'université de Lille qui demande des fonds au titre de sa signature pour financer huit postes d'enseignants-chercheurs en SHS.

Il est intéressant de noter que les pondérations relatives des six objectifs diffèrent selon les établissements (cf. tableau ci-dessus), traduisant ainsi leur vision des besoins ressentis. La position de Poitiers apparaît singulière parmi les sept universités considérées : le choix de donner une large priorité à la gestion et au pilotage de l'université en y consacrant la moitié du COMP se traduit par exemple par une absence de demande relative au bien-être et à la réussite des étudiants, les actions prévues pour cet objectif étant financées sur les fonds propres de l'université.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DÉVELOPPEMENT SOUTENABLE

Nous avons choisi ici de ne considérer que ce que les établissements ont intégré au premier objectif (TEDS) en ne prétendant pas à l'exhaustivité. Là encore, la position de Poitiers est singulière mais s'explique par le fait que cette université était l'une des trois premières à accepter la dévolution du patrimoine immobilier, et qu'elle a bénéficié à ce titre d'une dotation récurrente sur vingt-cinq ans lui permettant de financer ses projets dans le domaine de la rénovation énergétique des bâtiments et de l'indépendance énergétique qu'elle indique comme actions. Les deux autres actions, réalisation du schéma directeur pour le développement durable et la responsabilité sociétale (SDDDRS) d'une part, formation et sensibilisation aux enjeux d'autre part, sont associées au besoin du recrutement d'un ingénieur pédagogique pour deux ans. On retrouve

la question de la mise en place d'un SDDDRS ou de l'obtention du label DDRS dans la grande majorité des COMP étudiés, même si les universités n'en sont pas au même point et que toutes ne demandent pas un personnel d'appui dédié. Lille se centre sur l'immobilier et la mise en place d'un « bureau vert [...] concentrant des compétences complémentaires à celle de la fonction patrimoniale classique et offrant à la communauté une gamme de services » et prévoit le recrutement de cinq personnes, tandis que Nantes allie la formation des étudiant·es et des personnels à la réduction de l'impact environnemental sans demander de recrutement. Aix-Marseille prévoit entre autres la désimperméabilisation et la végétalisation d'un site du centre-ville de Marseille ainsi que la prise en charge de 50 % du temps de formation des enseignant·es par une décharge de service et la rémunération des formateur·rices, alors que Montpellier choisit pour l'une de ses trois actions d'installer 17 abris pour vélos sécurisés de vingt-cinq attaches chacun. Gustave-Eiffel inclut dans ses actions une campagne de sensibilisation spécifique pour infléchir les comportements individuels quand Clermont-Auvergne planifie un bilan de gaz à effet de serre, un plan de mobilité et le renforcement du pôle immobilier par un ingénieur énergétique, entre autres.

INDICATEURS ET JALONS

Comme dit en introduction, les actions sont accompagnées d'indicateurs ou de jalons choisis par l'université. À cet égard, l'anomie règne. À tel point que la note méthodologique destinée à la vague 2 précise qu'un « indicateur de résultat n'est pas un indicateur de déploiement de l'action » en l'assortissant d'un exemple sur le déploiement de compteurs électriques : « l'indicateur ne doit pas être "installation de X compteurs" mais pourrait être "réduction de X % de la consommation électrique" ». Autant dire que les établissements ne sont pas certains d'obtenir les 20 % soumis à la réalisation des objectifs ! ■

Contrairement à ce qui avait été affirmé par la ministre, les COMP ne viennent pas contribuer à la réduction des inégalités.

Inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Sophie Pochic est sociologue du travail, directrice de recherche au CNRS. Elle a siégé au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle jusqu'en 2019 et est membre du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes. Elle travaille notamment sur la question des inégalités de genre dans le monde du travail depuis vingt ans et a écrit ou coécrit plusieurs ouvrages sur le sujet dont « Le Plafond de verre et l'État », « Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques » ou encore « Le Genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes ».

Propos recueillis par le groupe
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Il existe une idée répandue selon laquelle les grilles salariales et les statuts protègent la fonction publique (FP) des inégalités, qu'en est-il réellement ?

Pendant longtemps, l'idée commune était que la FP était le « temple de l'égalité ». Certes les administrations sont ouvertes aux femmes, puisqu'elles composent 63 % des effectifs totaux et même 66 % des cadres A, métiers qualifiés auxquels elles accèdent grâce à leurs diplômes élevés. Majoritaires à la base, elles ne sont pourtant pas représentées à part égale dans la hiérarchie : elles sont 43 % parmi les cadres supérieurs dits « A+ » et seulement un tiers dans les emplois de direction et d'encadrement, taux qui augmente lentement depuis dix ans.

Ambassadeur, préfet, directeur d'administration centrale, président d'université, ces titres continuent souvent à se conjuguer au masculin.

De même, l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, mesuré par la DGAFP, se réduit tout doucement, mais cet écart est toujours de 9 % dans la FP territoriale, 13 % dans la FP d'État et même de 20 % dans la FP hospitalière.

Comment expliquer les différences de rémunération entre femmes et hommes dans la FP ?

Pour schématiser, les femmes sont peu représentées dans les hauts salaires et concentrées dans les bas salaires. Ces différences s'expliquent principalement par quatre effets conjugués :

- un effet « carrière », c'est-à-dire une progression de carrière plus rapide pour les hommes que pour les femmes, à profil et âge d'entrée égaux dans la FP, surtout (mais pas uniquement) pour les cadres supérieurs ;

- un effet « corps », car les métiers dans lesquels les femmes sont majoritaires ne sont pas autant valorisés et rémunérés que ceux où les hommes sont majoritaires, à niveau de qualification égale : une professeure des écoles est bien moins payée qu'un policier, une infirmière qu'un informaticien, une sage-femme qu'un médecin par exemple.

Bien loin derrière, en termes d'effet, on a deux autres facteurs :

- un effet « temps », car le temps partiel est encore majoritairement féminin, que ce soit à l'initiative des femmes (pour prendre en charge le travail domestique et parental, qui leur incombe en grande partie toujours) ou des employeurs (offrant des emplois incomplets) ;
- enfin un effet « primes », car les primes fonctionnelles et variables bénéficient davantage aux hommes, elles redoublent souvent l'effet « carrière » et « corps ». Toutes ces primes sont des moteurs à refabriquer des écarts de rémunération.

Au-delà de ces écarts de carrière, vous évoquez un profond sexisme dans la FP...

Oui, quand vous faites des entretiens avec des femmes, elles vous relatent toutes des anecdotes, des petites remarques, des comportements difficiles à nommer, où elles se sont senties infériorisées en raison de leur catégorie de sexe : se faire appeler « ma petite Magalie » par son chef qui dit « mon cher Guillaume » à l'autre collègue, avoir peur de « payer » son congé maternité, subir une rumeur sur les « vraies raisons » de sa promotion, être testée plus sévèrement sur sa capacité à diriger...

Beaucoup euphémisent cette expérience, décrite comme « plus rare » aujourd'hui ou « pire ailleurs », et surtout déconseillent aux autres femmes de s'indigner : il vaut mieux « laisser passer » ou y répondre par

« Les femmes sont peu représentées dans les hauts salaires et concentrées dans les bas salaires. »

l'humour, pour ne surtout pas passer pour la « féministe rabat-joie » du service.

Comme ailleurs, ainsi que le rappelle le 6^e rapport du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes sur le sexisme, on observe un continuum du sexisme ordinaire aux violences sexuelles, avec du harcèlement sexuel rarement pris au sérieux, voire toléré par l'institution. Les femmes hésitent à dénoncer des comportements déviants, car elles savent qu'elles ne seront pas crues ou prises au sérieux. Par ailleurs, comment se plaindre aux RH quand l'agresseur est lui-même le DRH ?

Que pensez-vous de l'action de l'État en matière d'égalité dans la fonction publique ?

Des politiques d'égalité sont mises en place depuis dix ans, notamment avec la loi Sauvadet, en 2012, pour que les femmes soient mieux représentées en haut des organigrammes et puissent peser sur la décision publique, avec un quota de 40 % de femmes dans les primo-nominations sous menace de pénalités financières (c'est tout de même 90 000 euros par poste manquant !), quotas montés à 50 % avec la loi Billon sous le second gouvernement Macron en juillet 2023.

Mais la plupart des hommes n'ont pas bien compris ou sont opposés à cette mesure, ils considèrent souvent que cette action positive est une rupture d'égalité, un traitement de faveur, voire une concurrence déloyale. Le sexisme freine ainsi encore dans certains ministères l'impact réel du dispositif.

Il faudra aussi suivre dans la durée ce dispositif, car rien ne dit que ces dirigeantes ne seront pas plus rapidement sorties de leur poste en cas de difficulté ou de conflit avec leur hiérarchie.

Mais il faut avouer que ces politiques d'égalité se sont surtout préoccupées des « femmes d'en haut » et ont relativement négligé les « femmes d'en bas », dans les catégories B et C alors que leurs parcours stagnent, voire qui se précarisent, avec le progressif et insidieux remplacement des fonctionnaires par des contractuelles.

On oublie parfois que la loi Sauvadet comportait aussi un volet sur la précarité, mais la limitation à six ans des CDD est parfois devenue un « passage obligé », la norme avant la titularisation.

Une lueur d'espoir ?

Oui ! Grâce aux campagnes syndicales autour de la revalorisation des métiers à prédominance féminine (par exemple,



Sophie Pochic est sociologue du travail, directrice de recherche au CNRS.

la CGT sur les métiers du soin et du lien, la FSU sur les professeures des écoles et AESH) et à la transposition de la directive européenne sur la transparence (2023), les bas salaires des métiers féminisés du public vont et doivent rester un objet de débat public, même dans un contexte de politiques d'austérité... Il est d'ailleurs indécent que les 130 000 AESH, composées à 90 % de femmes, gagnent en moyenne 800 euros par mois, en dessous du seuil de pauvreté, pour accompagner les élèves handicapés dans leur scolarité.

Par ailleurs, revaloriser les salaires des emplois féminisés est au cœur de travaux de chercheuses et chercheurs en sciences sociales et de revendications féministes et syndicales depuis plusieurs années ; nombre de rapports et guides ont été publiés (comme celui du Défenseur des droits ou du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle). Ces travaux s'appuient sur le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes pour un travail de « valeur égale », posé la première fois par l'Organisation internationale du travail en 1919, au lendemain de la Première Guerre mondiale, comme un des principes fondamentaux pour assurer la paix : « Une paix durable et universelle ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. » Et on peut rappeler que la convention 100, qui consacre le socle juridique de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, a été ratifiée par la France dès 1953... ■

« Les bas salaires des métiers féminisés du public vont et doivent rester un objet de débat public. »

Journée mondiale de la santé au travail : dans l'action le 25 avril !

Dans le prolongement des Assises de la santé et la sécurité des travailleurs-ses*, la FSU appelle à organiser des rassemblements le 25 avril, à l'occasion de la Journée mondiale de la santé au travail – fixée annuellement le 28 avril.

Par ANNE ROGER, cosecrétaire générale

Cette année l'Organisation internationale du travail a choisi de porter l'accent sur les impacts du changement climatique sur la sécurité et la santé au travail. La multiplication des épisodes de forte chaleur doit effectivement être prise en compte car elle augmente les risques d'accidents de toutes sortes.

Mais plus largement, la mobilisation est nécessaire pour rendre visible le scandale quotidien des accidents dus au travail et à des maladies professionnelles. Chaque année, plus de 2,78 millions de décès sont liés aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles dans le monde et environ 374 millions d'accidents du travail non mortels. La plupart du temps, ces décès sont traités comme des faits divers.

ABSENCE DE DONNÉES PRÉCISES

En France, plus de 1 200 morts au travail et du travail sont recensés en 2022 par la Sécurité sociale – soit trois par jour – dont plus de la moitié au travail. La réalité est même largement au-delà de ces chiffres puisque le régime agricole, les régimes spéciaux, la fonction publique et les travailleur-ses indépendant-es ne sont pas inclus-es dans le calcul.

Sans aller jusqu'au décès, environ 650 000 accidents du travail sont reconnus chaque année en France. Si l'on y ajoute les accidents de trajet entre le domicile et le travail et les maladies profession-

nelles reconnues, on dénombre 900 000 victimes dont certaines décèdent. Dans la fonction publique, l'absence de données suffisamment précises est particulièrement problématique.

On doit y ajouter les sous-déclarations et sous-reconnaisances, tous les accidents et toutes les maladies dont le lien avec le travail est méconnu ou refusé. Cela concerne notamment les cancers professionnels, dont le nombre estimé est vingt fois supérieur à celui recensé, ou encore les pathologies psychiques, qui sont en hausse, mais que la réglementation ne permet pas de reconnaître.

PLUS DE TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES CHEZ LES FEMMES

À cela s'ajoute une non-prise en compte des différences de genre, pourtant rappelées à l'occasion du 8 mars dernier par Santé publique France, pour qui le travail est plus souvent un milieu défavorable à la santé psychique et physique pour les femmes. Comme rappelé par Muriel Salle lors d'un webinaire consacré au sujet en mars dernier, les troubles musculo-squelettiques (TMS), qui sont répertoriés par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) comme la première maladie professionnelle, touchent davantage les femmes que les hommes et elles en gardent, selon les données de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), davantage de séquelles. Ces TMS fonctionnent comme un miroir grossissant de l'inadaptation du poste et de la nature du travail réalisé, mais également des conditions de travail telles que la répétition et la cadence, la précarité, les horaires de travail ou encore l'articulation des temps de vie.

La mobilisation pour la santé et la sécurité au travail est essentielle. Le 25 avril doit permettre d'interpeller les employeurs et les pouvoirs publics pour une prise de conscience menant à la mise en œuvre de mesures concrètes pour l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, notamment au regard des impacts du changement climatique sur celles-ci. ■

Environ 650 000 accidents du travail sont reconnus chaque année en France.

* Cf. p. 22 de ce numéro.



L'histoire singulière de l'hébergement syndical

Danielle Tartakowsky, professeure émérite d'histoire contemporaine à l'université Paris 8, spécialiste des mouvements sociaux, nous livre un ouvrage dans la continuité de ses recherches*.

Par ANNE ROGER,
cosecrétaire générale

Après avoir exploré la lutte et plus particulièrement les manifestations dans nombre d'ouvrages (le dernier en date : *On est là ! La manif en crise*, Éditions du Détour, 2020), Danielle Tartakowsky choisit cette fois de s'intéresser aux lieux du syndicalisme et à leur histoire singulière.

Bourses du Travail, Maisons du peuple, Maisons des syndicats, selon les lieux et les époques, les syndicats ont conçu des lieux pour se rassembler ailleurs que dans les cafés et brasseries. Cet « hébergement syndical » prend des formes variées et son existence est le résultat d'une conquête. Pour l'autrice, il s'agit de mettre à disposition des organisations ouvrières des espaces pour s'organiser, débattre et développer l'éducation. Elles remplissent en leurs murs un ensemble de services qui, en l'absence d'État social, relèvent du service public, bien qu'elles ne se reconnaissent pas dans ce terme, avant-guerre.

BÂTIMENTS SOUVENT IMPOSANTS

Danielle Tartakowsky retrace leur histoire, de la naissance des bourses de travail en 1887, quand la CGT était l'unique syndicat, jusqu'aux Maisons des syndicats. Plus qu'une simple histoire de bâti, elle nous livre une étude à la confluence de l'histoire syndicale, des municipalités mais également de l'histoire des villes, de l'architecture et de l'urbanisme. En s'appuyant sur des sources variées (publications syndicales, presse ouvrière, brochures, quotidiens régionaux, sites municipaux et syndicaux, etc.) et sur une bibliographie fournie, l'ouvrage analyse l'évolution des modes d'hébergement des syndicats en interrogeant leur origine et les interactions entre municipalités et syndicats. Richement illustré, il nous plonge dans l'histoire du syndicalisme dont la force s'exprime dans ces bâtiments

souvent imposants parce que magnifiant la dignité du travail et incarnant la centralité historique du syndicalisme. Cette traversée de cent vingt-cinq ans de luttes, mais aussi de sociabilité syndicale et ouvrière à partir du prisme des lieux qui les ont abritées, lève le voile sur cette réalité et fait apparaître une histoire incarnée.

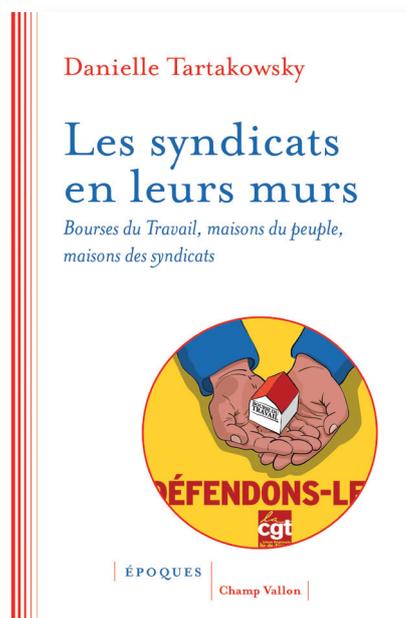
RÔLE STRUCTURANT

Depuis une vingtaine d'années, nombre de syndicats ou associations ont été expulsés de bourses ou menacés de l'être à des fins spéculatives ou urbanistiques, suscitant des mobilisations et allant jusqu'à une interpellation parlementaire en 2017. Rester dans les murs semble ainsi avoir été en soi une lutte. Se plonger dans la lecture de l'ouvrage permet de le mesurer et de comprendre le rôle structurant de ces bâtiments

devant lesquels nous passons parfois sans imaginer tout ce qui a pu se jouer dans leurs murs et ce qui peut continuer à s'y jouer. On y apprend ainsi que les clés de la Bourse centrale du travail, située rue du Château-d'Eau à Paris et dans laquelle le SNESUP-FSU, et nombre d'autres organisations syndicales, tiennent régulièrement des réunions, ont été remises par la Ville de Paris aux syndicats le 22 mai 1892 après quatre ans de travaux avec le souhait qu'elle soit un « instrument de pacification sociale » à

même de contribuer également à l'établissement de « la paix universelle ». Vaste programme et belle confiance qui ne sera pas de mise dans toutes les municipalités. De toute évidence, le maintien des bourses est un combat, qui plus est dans un contexte de recul du syndicalisme où elles sont dans le viseur de majorités de droite, avides d'effacer la mémoire ouvrière ou de récupérer des bâtiments le plus souvent au cœur des villes pour les livrer à des promoteurs plus rémunérateurs. ■

L'autrice nous livre une étude à la confluence de l'histoire syndicale, des municipalités mais aussi de l'histoire des villes, de l'architecture et de l'urbanisme.



* *Les Syndicats en leurs murs. Bourses du travail, maisons du peuple, maisons des syndicats*, de Danielle Tartakowsky, de Champ Vallon, « Époques », 2024, 224 p.

casden



BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative
de la Fonction publique

**COMME MOI,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE
LA FONCTION PUBLIQUE !**

Jenny, Enseignante chercheuse

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPCE - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 euros - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13 - Siren n° 493 485 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jehanno - Conception : Insign 2020 - Réf: AP Groupe 2020 - Merci à Jenny, enseignante chercheuse d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.



casden.fr



Retrouvez-nous chez

