

13^{ème} Séminaire national des pilotes du PPE
22-23 juin 2006, Université René Descartes Paris 5

Séance inaugurale :

« **Projet Professionnel de l'Etudiant, diversité des choix et égalité des chances ?** »

Josette SOULAS

Inspectrice Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche

« **Un jour il faut gagner sa vie. Réflexions autour du PPE** »

Plan de l'intervention :

- 1 - Se confronter au monde du travail, en pleine évolution
- 2 – Un jour il faut gagner sa vie...
- 3 – Quelle(s) formation (s) pour s'insérer dans le monde du travail tel qu'il se dessine ?

Mesdames, Messieurs, bonjour.

Permettez-moi tout d'abord, de vous dire, en préambule, d'où je vous parle.

Je vous parle à partir d'une expérience professionnelle dont la majeure partie s'est constituée sur les universités :

- au sein d'une université, où j'ai exercé successivement des fonctions de chef de service (scolarité générale, cellule d'information et d'orientation, animation culturelle) et de Secrétaire générale,
- au ministère, à la DPDU, au sein de laquelle j'ai participé à la mise en place de la politique contractuelle, auprès d'Armand Frémont,
- aux côtés des universités à la direction de l'AMUE, en grande proximité avec la CPU,
- en observatrice-évaluatrice des universités au sein de l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche, où j'ai achevé mon parcours professionnel l'an dernier, avec le rapport sur la mise en place du LMD.

En effet, je vous parle aussi de l'autre rive, celle de la retraite, et cela donne à mon regard, je l'espère, une certaine distance favorable à la discussion.

L'initiative que vous prenez de mettre en place une association du réseau national des Pilotes du PPE, me paraît prendre corps sous de bons auspices. Elle s'inscrit dans un contexte où vous avez conquis la reconnaissance des acteurs clés :

- suite à l'échec du CPE, le gouvernement organise un débat national Université-Emploi, qui donne au projet que vous soutenez une large audience et, par les échanges qu'il suscite, élargit la palette des actions possibles. Presque tous les comptes-rendus des débats académiques évoquent des démarches ou des mesures proches des vôtres (Nantes, Aix-Marseille, tout récemment l'université de Bretagne-Sud avec son guichet réussite, ses ingénieurs projets dans chaque UFR, son campus des métiers...),
- la CPU, qui avait déjà adopté en mai 2005, un Texte d'orientation faisant suite à son colloque de Lyon, fait sienne la proposition d'engagement « à favoriser les mesures

d'accompagnement (des étudiants) en licence pour préciser leur projet personnel ou professionnel ». Elle renouvelle et approfondit cet engagement dans sa contribution au débat national Université-Emploi, en préconisant « des temps d'orientation et de préparation du projet professionnel dans les cursus » (mai 2006),

- les syndicats étudiants et, notamment, l'UNEF qui le fait figurer dans sa contribution à ce même débat (Cf. les cinq priorités et douze propositions de l'UNEF),
- de manière plus diffuse, les acteurs économiques, dont un grand nombre, et notamment l'IUMM, ont depuis le début soutenu les initiatives prises par l'Université Claude Bernard Lyon 1 et leur essaimage dans toute la France.

Les idées que vous défendez ont désormais droit de cité. Elles sont largement partagées, même si leur mise en œuvre est encore à développer, dans certaines disciplines et certains établissements.

Pour cette intervention, je vous propose de partir de votre sujet, le PPE, de suivre, un peu au fil de l'eau, les notions qu'il rassemble, en recherchant les résonances avec notre environnement.

Je ne suivrai pas l'ordre exact des mots, mais plutôt un cheminement qui part du marché du travail et rejoint la formation avec, au centre, l'étudiant qui va devoir gagner sa vie.

Que devient, que va devenir le marché du travail, quels diplômés attend-il ? (professionnel).
Un jour, il faut gagner sa vie. Quoi que l'on fasse, ce projet là s'impose (projet).
Comment va-t-on se préparer à mener ce projet ? (étudiant au sein de l'université).

1 - Se confronter au monde du travail, en pleine évolution

Il fut un temps où professionnel était presque antinomique avec universitaire.
Aujourd'hui, il me semble que l'on a retrouvé la noblesse qui existe dans le terme...

Il y a 11 ans, le rapport Boissonnat, *Le travail dans 20 ans*

Pour éclairer mon propos, je me suis appuyée sur un rapport du Commissariat au Plan, *Le travail dans 20 ans*, publié en 1995. La commission qui planchait sur le sujet était présidée par Jean Boissonnat.

En 2006, nous sommes au milieu de la période de référence que se fixait cette réflexion prospective, et il m'est apparu intéressant de confronter la pertinence des experts à la vôtre, celle des porteurs du Projet Professionnel de l'Etudiant.

En 2015, écrit Jean Boissonnat dans l'Introduction, « selon ce que nous aurons fait ou non, la France comptera toujours plusieurs millions de chômeurs, ou les français travailleront différemment ».

En 1974, vingt ans avant le rapport, le taux de chômage était de 4%.

En 1994, il est de 12,5%.

Aujourd'hui, en avril 2006, il est de 9,3%, soit 2 544 000 chômeurs.

Et les Français commencent à travailler autrement....

Toute réforme est difficile.

Les pistes

Les pistes esquissées par le rapport Boissonnat sont intéressantes à évoquer. Quelques-unes ont fait leur chemin, d'autres sont toujours en cours d'exploration.

Le travail, dit le rapport, à la fois source de prospérité et moyen de réalisation personnelle, va requérir plus d'initiative et de créativité. Ainsi, au sein de l'entreprise, en 2015 : « Chaque client est un marché, chaque employé un entrepreneur ».

Cette évolution va se traduire par des besoins en terme de formation centrés sur :

- une culture générale commune reposant sur les valeurs intégratrices de la République,
- la pluralité des voies de formation,
- la formation tout au long de la vie,
- le temps choisi, qui nécessite de rebâtir le cadre institutionnel et légal du travail.

Les trois premiers items trouvent un écho dans notre réalité (Socle commun, diversification des parcours de formation, formation tout au long de la vie, à laquelle il convient d'ajouter la prise en compte des acquis professionnels et des acquis de l'expérience). Toutefois, le temps choisi n'est pas au rendez-vous pour tout le monde. Nos politiques lui ont substitué les 35 heures.

Le rapport Boissonnat préconise d'associer flexibilité et sécurité dans des contrats d'activité conclus par périodes de 5 ans. Ces contrats sont passés avec des réseaux associant des entreprises, des écoles, des associations d'intérêt général. Ils comportent des périodes de travail, d'activités socialement rémunérées, de formation...

Prémisse à l'employabilité : la professionnalité

Nous allons retrouver le sens du « professionnel » dans le PPE, là où le rapport préconise, en matière de formation, un élargissement de la professionnalité. Il va s'agir de passer d'une logique de qualifications à une logique de compétences. Celles-ci reposant, notamment, sur l'aptitude à maîtriser l'incertitude et à résoudre des problèmes singuliers.

Autre idée intéressante : le rapport insiste sur le fait que certains emplois faiblement qualifiés souffrent d'une rémunération insuffisante, car leur professionnalité, bien que réelle, est encore mal reconnue. On ne peut éviter de penser là à certains services à la personne, dont on nous dit qu'ils vont constituer une part importante de gisement d'emplois pour l'avenir.

Le rapport souligne également que l'incitation à la prolongation de la scolarité a renforcé l'idée que la professionnalité suppose de longs séjours en formation scolaire. Cette idée est sans doute à revoir. Cela éviterait que certains diplômés ne constituent des rentes de situation.

Enfin, sur la base de l'évolution du travail, nous reconnaissons la nécessité de construire l'acquisition de compétences, notamment celles d'organiser, animer, communiquer.

Où nous retrouvons la notion d'employabilité : la Construction de l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur : Bologne, Lisbonne

Le rapport Boissonnat est publié en 1995.

En 1999, débute le processus de Bologne qui met en marche la Construction de l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur à l'horizon de 2010.

En 2000, l'Europe adopte la stratégie de Lisbonne, qui fixe comme objectif la construction d'une économie de la connaissance la plus compétitive du monde à l'horizon de 2010. Un nouveau cadre est tracé.

C'est de la Sorbonne qu'est parti le processus de Bologne en 1998, à l'occasion de son 800^{ème} anniversaire. L'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur, qui concerne aujourd'hui 46 Etats européens, est marqué par une volonté d'harmonisation et de professionnalisation de l'offre de formation supérieure. Dès 1999, la France crée la Licence professionnelle.

La stratégie de Lisbonne, qui ne concerne que les 25 membres de la communauté, a une ambition de grande ampleur.

Saisissant l'opportunité du processus de Bologne, dont l'objectif d'harmonisation des diplômes comporte une place importante à la professionnalisation, le Conseil de l'Europe, en visant la construction d'une économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde – associée à une amélioration qualitative et quantitative de l'emploi, dans un contexte de l'amélioration de la cohésion sociale et du respect de l'environnement – vise loin.

Notons au passage que le bilan à mi-parcours, confié à la commission présidée par M. Wok et publié en décembre 2004, est sans concession, il annonce un échec en 2010, si elle n'est pas révisée. La Commission prend acte et relance cette stratégie en identifiant trois domaines prioritaires :

- l'attractivité du territoire européen,
- la diffusion de la connaissance,
- l'exploitation de l'innovation.

Parmi les propositions qui en découlent, figure en numéro un : « Créer plus d'emplois, de meilleure qualité ».

Au regard de notre sujet - professionnel -, il faut souligner que la stratégie de Lisbonne a fait émerger un concept largement repris, et notamment dans le cadre de la réforme LMD, l'employabilité.

L'employabilité

En cherchant sur le Net, j'ai trouvé un article relatif à l'employabilité, paru en 2000 dans une revue sur les PME :

« Chacun doit pouvoir être employable dans l'entreprise, mais aussi sur le marché, à tout moment au cours de sa vie active. L'entreprise, et plus largement le marché de l'emploi, ne s'engage plus pour une carrière ou un emploi. Cette responsabilité est transférée à l'individu».

Le concept d'employabilité est né au début des années 90, à l'occasion des mutations profondes et des restructurations qui ont conduit de nombreuses entreprises à revoir leur organisation. Les logiques bureaucratiques, hiérarchiques, ont été progressivement remplacées par les logiques de savoir et de compétences et les recentrages sur les cœurs de métier. Des salariés, on attend de la flexibilité, de l'initiative, le sens des responsabilités, de la motivation, la capacité à fournir de hautes performances dans un contexte devenu incertain.

Le concept, séduisant, ne fonctionne néanmoins que dans certaines conditions, dont la réalisation n'est pas évidente pour tous. Se pose notamment la situation de ceux qui ne pourront pas développer indéfiniment leur employabilité, mais qui devront néanmoins être en mesure de gagner leur vie.

Il faut maintenant reconnaître que l'employabilité est une notion liée à une économie globale. Elle devient incontournable, et inspirera les futures politiques de gestion des ressources humaines.

Pour un individu, notre étudiant en l'occurrence, l'employabilité signifie qu'il devra intégrer l'idée d'entretenir et de développer ses compétences (formation tout au long de la vie), car elles constitueront la base de sa sécurité d'emploi. Chacun doit être acteur de son développement.

L'enjeu passe par la responsabilisation des individus.

A titre d'illustration, toujours grâce à Internet, j'ai trouvé un document réalisé par le Conference Board du Canada, décrivant les compétences cruciales que la main-d'œuvre canadienne doit posséder. Elles sont regroupées en trois volets :

- 1. Compétences académiques
 - communiquer
 - penser
 - apprendre
- 2. Qualités personnelles
 - attitudes et comportements positifs
 - responsabilité
 - adaptabilité
- 3. Esprit d'équipe
 - capacité à travailler avec les autres

De plus en plus, le marché du travail attend et attendra des personnels employables, développant des compétences, pour lesquels ils devront avoir acquis une autonomie responsable.

Ces futurs usagers du marché du travail, nous les retrouvons, dans votre Projet, sous la rubrique étudiant.

Il est confronté à un projet incontournable, gagner sa vie.

2 – Un jour il faut gagner sa vie...

Si l'on partage cette idée, il faut se demander comment la traduire pour les enfants, comment elle peut accompagner leur découverte du monde, et comment elle s'inscrira dans leurs projets.

Des valeurs qui se contrarient : la contrainte des apprentissages, la liberté des choix d'orientation

Je ne suis pas sûre que cette affirmation apparaisse comme allant de soi pour tout le monde, ou alors, si elle va de soi, on ne prend pas le temps d'y penser vraiment et l'horizon de l'insertion recule, recule...

Gagner sa vie comporte une forme de contrainte. Pour les enfants, elle est associée à l'idée qu'il faut faire des efforts, être attentif à l'école, avoir de bonnes notes pour passer dans la classe supérieure..., mais certains se découragent dans un contexte personnel où domine le chômage.

Pour les étudiants, gagner sa vie comporte aussi une forme de contrainte, il faut tenir compte de ce que propose le marché du travail. Nous avons tous observé des comportements de fuite devant l'entrée dans le monde du travail, l'accumulation de diplômes qui masque l'inquiétude.

Au nom du libre choix de l'orientation à l'université et quelle que soit l'ampleur et la qualité de l'information sur les débouchés, d'autres optent pour des formations à l'issue desquelles ils s'étonnent de ne pas trouver d'emploi dans le droit fil du cursus suivi en revendiquant une aide de l'Etat. C'est la revendication d'un droit à faire ce que l'on veut, avec contre-partie, sans tenir compte des possibilités réelles d'embauche dans le secteur choisi.

Un projet, en amont, permet de décrypter les secteurs souhaités et pour le moins intégrer les risques qu'il comporte en termes d'insertion.

Le poids du diplôme

Avec ou sans diplômes, si l'on n'a pas de projet en prise avec le monde réel, le contact risque d'être rude. Sans diplômes, parce que le champ est étroit. Et parfois, le diplôme que l'on a n'est pas adapté au travail proposé. Refuser participe alors de ce que P. d'Iribarne appelle « la logique de l'honneur », qui est une des caractéristiques d'un modèle très marqué par l'importance du diplôme initial et par la primauté de la culture générale sur la culture professionnelle.

L'éducation au projet

Il faut préparer les esprits au(x) projet (s), et il reste du chemin à faire. Dès l'école maternelle, par exemple, on peut voir à l'œuvre des méthodes où la production des enfants est très encadrée par les enseignants. Au final, les produits sont sans doute plus jolis, mais l'autonomie des enfants, celle qui va servir de base à la construction de la responsabilité, n'y gagne pas. La transmission des savoirs reste sans doute encore très descendante d'un bout à l'autre du système et, même à l'université, lorsque le niveau des étudiants devrait leur permettre de « préparer » eux-mêmes les cours qu'ils vont suivre. Je n'ai observé que très peu d'exemples en master au cours de la mission sur le LMD. Mais cela suppose une autre façon d'enseigner.

Le Socle commun des connaissances et des compétences

Néanmoins, les choses évoluent. Le Socle commun de connaissances et de compétences fait une large place à la construction de l'autonomie, c'est-à-dire de la responsabilité. Il décrit sept compétences à développer, qui sont déclinées en connaissances, capacités, attitudes.

Par rapport à la question du projet, la septième compétence, « **Autonomie et initiative** », est particulièrement intéressante : « Chaque élève doit connaître les process d'apprentissage, ses propres points forts et faiblesses, connaître l'environnement économique, l'entreprise, les métiers, secteurs et niveaux de qualifications ainsi que les parcours de formation correspondants et les possibilités de s'y intégrer ».

Pour ce qui touche à l'initiative, le texte insiste sur la nécessité d'apprendre à passer des idées aux actes, ce qui suppose de définir une démarche adaptée au projet : « L'envie de prendre des initiatives, d'anticiper, d'être indépendant, inventif dans la vie privée, dans la vie publique et plus tard au travail, constitue une attitude essentielle, qui implique curiosité, créativité, motivation et détermination dans la réalisation d'objectifs ».

Cette sorte de « Charte » pose clairement les bases d'une construction progressive de la responsabilité et l'on peut espérer, d'ici une dizaine d'années, voir arriver à l'Université des étudiants que leur éducation aura préparé « méthodologiquement » à leur métier d'étudiant et qui, ayant acquis les compétences nécessaires pour construire leur projet, se projeteront plus facilement dans le monde du travail.

Il faut très tôt préparer les jeunes à l'autonomie sur laquelle, dans une démarche de projet, ils construiront des compétences qui leur donneront accès, avec succès, au marché du travail. Notre système dispose maintenant d'un cadre organisé pour l'avenir.

Comment, à l'Université, assurer une formation qui permettra aux étudiants d'acquérir l'employabilité nécessaire, l'autonomie au service des compétences ?

Si le marché du travail attend certains profils de diplômés, si les étudiants sont convaincus d'avoir à gagner leur vie, comment leur faciliter l'acquisition des compétences nécessaires, leur permettre de devenir des acteurs responsables de leur vie ? Quelles orientations donner aux formations universitaires pour y parvenir ?

3 – Quelle(s) formation (s) pour s’insérer dans le monde du travail tel qu’il se dessine ?

Répondant aux objectifs de l’harmonisation européenne de l’enseignement supérieur, la France adopte en 2002 la réforme de son offre de formation supérieure et laisse aux établissements la possibilité de mettre en œuvre les nouveaux diplômes progressivement, au rythme de chacun et avec une grande marge de manœuvre. Le maintien des anciens diplômes facilite la transition, et maintient la paix sociale sur les campus. A la rentrée 2005, 98% des établissements ont adopté, totalement ou partiellement, la nouvelle architecture des diplômes.

La licence professionnelle, laissée « hors cadre », est peu à peu réintégrée. Cela se traduit notamment par un Comité de suivi commun à toutes les licences, qui aurait dû être présidé par le regretté Domitien Debouzie.

Une vision de la professionnalisation qui prend en compte les évolutions du marché du travail

La professionnalisation est reconnue comme une mission à part entière des universités, toutes les initiatives engagées de longue date en ce domaine s’en trouvent renforcées. L’horizon du passage à l’Université est clairement désormais l’insertion des étudiants, même si dans certains secteurs - comme les lettres et sciences humaines, où les effectifs sont importants -, la formation ne débouche pas directement sur des métiers.

Cette orientation trouve une traduction concrète avec l’Annexe au diplôme, commune à tous les diplômes de fin de premier, deuxième et troisième cycles (LMD), qui décrit, outre le niveau des connaissances, les compétences acquises par chaque étudiant. Même si l’on a eu tendance à en banaliser la forme, cette mesure représente un élément déterminant pour la suite, un atout pour les étudiants, une base pour l’employabilité qui se construit.

Là où les établissements se sont saisis de la réforme, la nécessité de raisonner, en fin de cycle, en compétences acquises, a permis de mieux définir la sorte de contrat que passent étudiants et enseignants en terme d’objectifs de formation.

Comment gérer l’employabilité dans le domaine des lettres et sciences humaines ?

Un colloque du RESUP (Réseau d’études sur l’enseignement supérieur) s’est tenu à Bordeaux les 8 et 9 juin 2006 sur le thème « Regards croisés sur la question étudiante : parcours, diplômes et insertion ». Un enseignant-chercheur, le Professeur Felouzis, membre du LAPSAC (Laboratoire d’Analyse des Problèmes Sociaux et de l’Action Collective), est notamment intervenu sur les sujets qui vous préoccupent dans le cadre du PPE.

On observe une certaine réticence, surtout d’ailleurs en lettres et sciences humaines, à raisonner en terme d’objectifs de formation. Il sera d’autant plus difficile dans ces disciplines de renseigner l’Annexe au diplôme en termes de compétences acquises. On observe ici un champ d’intervention à investir auprès de vos collègues enseignants, pour une partie desquels le raisonnement en compétences n’est pas évident, alors même que ceux qui emploient des étudiants littéraires, par exemple, leur reconnaissent des compétences d’un type particulier.

Felouzis nous dit : « Quand un étudiant s'inscrit dans une filière de lettres ou sciences humaines, personne ne connaît la teneur du contrat : on ne lui dit pas ce qu'on attend de lui et l'université ne sait pas ce qu'elle est en droit d'attendre de cet étudiant, en termes de quantité de travail, d'investissement, de compétences à acquérir. C'est un flou qui est resté longtemps artistique au sens où, quand l'Université était réservée aux « héritiers », le contrat était implicite.... Les employeurs attendent des diplômés du supérieur qu'ils soient autonomes, qu'ils aient une capacité d'initiative. A-t-on la possibilité d'évaluer cette capacité d'autonomie, cette capacité à produire des résultats en fonction d'objectifs fixés à l'avance ? »

A ces questions, il répond par l'affirmative : « L'autonomie peut s'exercer dans des contextes professionnels **mais aussi s'exprimer dans des contextes de formation**. Quand on demande aux étudiants un rapport de fin d'année sur un sujet de leur choix ou imposé, on leur apprend l'autonomie. C'est à eux de mettre en œuvre les méthodes, d'organiser leur temps de travail ».

J'ai immédiatement pensé au mémoire que vous exigez de vos étudiants qui suivent le module PPE.

Quelle professionnalisation ?

Toutefois, si elle est désormais largement partagée, la reconnaissance de la professionnalisation des études universitaires ne va pas sans quelques soubresauts.

Telle qu'elle apparaît dans les nouveaux textes, elle est plus « générale » que dans le modèle antérieur. Depuis 1966, date de création des IUT, nous avons vu se développer, à côté du système dual Ecoles/universités qui caractérise la France, une autre dualité entre offre professionnalisée et offre généraliste.

Pour de bonnes et de moins bonnes raisons, les filières professionnalisées sont attachées à un certain cloisonnement, et privilégient souvent des structures juridiques du type article 33, dont elles pensent qu'elles les protègent mieux. Elles vivent mal de ce fait leur intégration dans le LMD. C'est le cas notamment de certains IUP. Un collectif « Sauvons la professionnalisation à l'université » a ainsi été créé en avril 2006. Début mai, son manifeste avait recueilli 2500 signatures. Ce manifeste fait état, lors des demandes d'habilitation, d'orientations de la DES visant à réduire drastiquement les parcours technologiques en licence, et met l'accent sur le fait que « la professionnalisation ne saurait se borner à un simple ajout de modules à l'existant ».

Ces craintes sont compréhensibles. Elles doivent renforcer votre détermination à identifier et à proposer aux étudiants des parcours qui développent leur autonomie et leur responsabilité. A cet égard, la démarche que vous préconisez pour l'élaboration du projet, démarche calquée sur les pratiques de la recherche, va évidemment dans le bon sens.

Conseils aux étudiants du XXIème siècle...

Un récent article du *Monde* éclaire les évolutions susceptibles de toucher l'ensemble des formations, afin qu'elles répondent mieux aux attentes du monde du travail.

Cet article est signé Robert J. Shiller, professeur d'économie à Yale, sous le titre « Conseils aux étudiants du XXIème siècle qui ont peur de l'avenir ». Il fait état des travaux de deux économistes américains qui ont mis en évidence que « depuis quelques décennies, il y a de

moins en moins d'emplois qui consistent à effectuer des tâches à caractère répétitif, qu'elles soient de nature manuelle ou cognitive, car la tendance est (déjà) de les faire exécuter par des ordinateurs (...).

Les emplois du futur feront de plus en plus appel à la pensée experte et à des compétences de haut niveau en communication.

La pensée experte consiste à rechercher des méthodes pour répondre à des problèmes qui n'entrent pas dans des catégories préexistantes. Des tâches telles que comprendre des idées, évaluer leur impact sur la société, savoir convaincre,...

Ces compétences, les étudiants peuvent les acquérir dans pratiquement tous les principaux enseignements universitaires. Mais ils doivent prendre en compte deux facteurs au moment de choisir une orientation :

- une spécialisation dans un domaine passe par sa compréhension approfondie et non par la mémorisation,
- pour réussir dans une carrière, il faut acquérir les compétences nécessaires dans le domaine de la communication ».

Conclusion

Ce rapide survol de ce qu'évoquent chacun des termes de votre objet, le PPE, met en évidence que le chemin de la réussite passe par la mise en oeuvre, dès le plus jeune âge, d'une autonomie adaptée aux différentes étapes de la formation.

Il y a des convergences à l'œuvre qui montrent que l'introduction et l'obligation de mettre en place le PPE répondent vraiment à une nécessité. Pour gagner sa vie, il faudra être, d'une manière ou d'une autre, « employable », donc acquérir, entretenir et développer des compétences, qui permettront d'évoluer avec le monde.

Mais, dans l'intitulé de votre colloque, vous avez mis le PPE aux risques de l'égalité des chances.

Mon interrogation la plus forte touche à notre capacité – ou non – à sortir du modèle de « tri sélectif » qui caractérise notre système.

Dans nos formulations chiffrées elles-mêmes, on retrouve toujours un pourcentage « de laissés pour compte » (80% d'une classe d'âge au niveau du bac, 50% au niveau de la licence,...). Le souci de formuler des objectifs chiffrés, gage de rigueur du projet éducatif, ne suffit pas à l'objectif que l'on aimerait voir afficher plus fortement : ne laisser personne au bord du chemin.

Je me dis que votre ambition, en vous interrogeant sur PPE et égalité des chances, devrait s'étendre à de nouveaux champs.

Je ne pense pas que, de sitôt, on reviendra sur le système que nous dénonçons et qui envoie à l'Université des jeunes qui auraient eu leur place en filières courtes, dont d'ailleurs nombre de diplômés reviennent vers l'Université en troisième année. Sur le principe, c'est d'autant plus important que, ne soyons pas hypocrites, le premier cycle est désormais en trois ans sanctionné par une licence, professionnelle ou générale.

Si j'ai raison, il faut vraiment que les universités – et vous, pilotes de PPE, plus que d'autres, pouvez en être les acteurs – prennent en charge, plus méthodiquement, les titulaires de bacs technologiques et/ou professionnels, dont les résultats, tels qu'ils sont statistiquement observés partout, comportent des probabilités importantes d'échec. Non seulement en proposant des parcours adaptés (j'en ai observés de très intéressants dans la mission sur le LMD), mais également en mettant en place, en complément des PPE, qui devront être prolongés, de vrais parcours d'insertion au cours du S2 et/ou du S3 universitaires. Cela passe par un engagement fort des enseignants sans lesquels rien ne peut se faire.