

Journées du

Capacités et compétences en LSHS:

de la formation à l'emploi

19 mai 2006

Jean-Alain HERAUD
Françoise STOEFFLER-KERN

Sources

- Etude réalisée par le BETA-Céreq pour le compte de la Direction de l'Evaluation et de la Prospective (DEP) du Ministère de l'Education Nationale (MENESR)
- Publication : Héraud, Richardot, Stoeffler-Kern
Dossiers Insertion, Education et Société N° 154, 2004
(MENESR)
avec la participation de R. Levy et autres chercheurs associés BETA-Cereq
- Collaboration avec l'Université Marc Bloch
 - comme sujet d'étude,
 - en utilisant des enquêtes déjà faites ou en cours de réalisation

Le contexte

- **LSHS** : Lettres et Sciences Humaines et Sociales
- Un ensemble de formations souvent critiquées quant à la valeur du diplôme sur le marché du travail
 - de nos jours, 50% des diplômés cherchent des débouchés en dehors de l'enseignement
 - 38% des étudiants sortent sans diplôme (G98)
 - un biais de sélection majeur en entrée (problème d'équilibre de l'ensemble du système éducatif et d'orientation) et peu de formations courtes professionnalisées

Les faiblesses des LSHS

Sortants 2001 observés 3 ans après	LSHS	Total disciplines universités
Taux de chômage 2004	16%	13%
Emplois CDI (fonctionnaires compris)	59%	68%
Emplois de cadre	27%	43%
Salaire mensuel médian	1300€	1478€

Source: Céreq 2006

Ambition de ce papier

- Présenter une des dimensions du rapport:
 - Quelles sont les *compétences* des diplômés révélées en emploi?
 - Comment se replacent-elles par rapport aux *capacités* construites et validées dans la formation?
 - Quelles sont les perceptions des étudiants, des diplômés en emploi, des enseignants, des employeurs?
- Faire le pont avec l'axe « économie de la connaissance » intéressant par ailleurs une partie du BETA
 - Quels concepts de « connaissance » sont mis en œuvre ?
 - Quelles transformations cognitives tout au long du trajet *formation-(stage)-emploi* ?

Une première distinction terminologique

- Dans cette étude nous distinguons, dans une première étape,
 - ce qui est acquis en formation (capacités)
 - et ce qui est mis en œuvre en situation de travail (compétences) :

Capacités (*académiques*)

VS

compétences (*professionnelles*)

Comment caractériser théoriquement la connaissance?

- Différents concepts de la théorie de la connaissance
 - Information – savoir (*knowledge*) - *wisdom*
 - Connaissance codifiée (-able) ou non codifiée (-able)
 - Savoirs théoriques et savoir-faire
- On a besoin de distinguer parmi les connaissances ou savoirs en général, ce qui constitue une réelle compétence :
Appelons *compétence* une connaissance (capacité acquise) directement valorisable (mise en œuvre) dans une situation d'activité

Une typologie reconnue des *connaissances*

Economics of knowledge

(B-Å LUNDVALL)

- Know-what
- Know-why
- Know-how
- Know-who

- Est-ce suffisant?

Méta-connaissances, *Soft Skills* (Stasz 2001), savoir-être, attitudes,

Capacités et compétences

- On pourrait penser que l'essentiel des capacités acquises et validées à l'université sont les connaissances théoriques, donc plutôt du *know-what* et *know-why*...
- ... et que la pratique professionnelle (voire les stages) apportent du savoir-faire (*know-how*) et des connaissances de réseau (*know-who*)
- Ce n'est pas tout à fait le cas: à l'université on apprend des techniques centrales (connaissance des langues; p. ex.) et annexes (informatique) qui sont déjà des savoir-faire, donc de vraies compétences applicables
- Et on cultive des méta-compétences qui ne rentrent pas dans cette typologie: apprendre à apprendre, savoir où trouver (ressemble à du *know-who*), apprendre à douter (?),...

Les sources utilisées

- Deux enquêtes de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres), où les individus recensent les fonctions occupées et les compétences mises en oeuvre dans leurs emplois :
 - « *Jeunes Diplômés* »
 - « *Trajectoires* »
- Une enquête spécifique menée auprès d'anciens étudiants de LEA de l'université Marc Bloch ...,
- ... ainsi que l'analyse des fiches d'appréciation des entreprises du Bureau des stages de la même université.
- Une enquête menée auprès des enseignants des disciplines LSHS sur les capacités développées par leurs formations pour identifier celles qu'ils reconnaissent comme spécifiques et transversales aux LSHS.

Les compétences citées dans l'enquête *Trajectoire* de l'APEC: Compétences développées par les diplômés LSHS, sur 614 individus

- **Aptitudes commerciales**

- **Autonomie**

- **Autorité**

- **Bureautique**

“bureautique”, “traitement de texte”, “techniques d’archivage”...

- **Capacité à conduire un projet**

- **Capacité à gérer des ressources humaines**

“savoir gérer un groupe, des ressources humaines”

- **Capacité d’adaptation**

- **Capacité d’analyse**

- **Capacité de communication**

“savoir communiquer”, “savoir d’exprimer à l’oral”

- **Capacité d’écoute**

- **Capacités rédactionnelles**

“technique de rédaction, d’écriture”, “orthographe”

- **Capacités relationnelles**

“bon relationnel”, “esprit d’équipe”

- **Connaissances des langues vivantes**

- **Connaissances des milieux, réseaux et institutions**

“connaissances du marché du travail, du monde l’entreprise, des collectivités locales...”

- **Connaissances en différentes spécialités scientifiques**

connaissances en “mathématiques”, en “biologie”, en “physique”...

- **Connaissances en droit**

connaissances en “droit du travail”, en “droit local”...

- **Connaissances en économie**

“connaissances en : économie, gestion, finance”...

- **Connaissances en gestion des ressources humaines**

- **Connaissances en informatique**

Word, Excel, Access, Internet, programmation des réseaux...

- **Connaissances en psychologie**

“psychologie clinique” ou “psychologie du travail”

- **Connaissances en statistique**

“maîtrise des outils statistiques”

- **Connaissances en urbanisme**

“urbanisme”, “cartographie”, “aménagement” ...

- **Connaissances techniques et artistiques spécialisées**

“la typographie”, “le multimédia”, “la musique”, “le dessin” ...

- **Créativité**

“créativité”, “capacité à innover”...

- **Culture générale**

- **Diplomatie**

- **Disponibilité**

- **Esprit de décision**

- **Esprit de synthèse**

- **Méthode**

“organisation”

- **Opiniâtreté**

- **Patience**

- **Pédagogie**

“connaissances éducatives”, “techniques de formation”

- **Rapidité**

- **Réactivité**

- **Rigueur**

- **Technique d’animation**

- **Technique de marketing**

techniques de “marketing”, de “management”...

- **Technique de ventes**

technique de “ventes”, de “négociation”, “d’exportation”...

- **Techniques d’entretien**

techniques de “l’entretien d’embauche”, du “recrutement” ...

- **Techniques de traduction**

- **Techniques documentaires**

“savoir rechercher des informations”, “techniques documentaires”

- **Techniques journalistiques**

Les compétences classées selon notre référentiel

•**Connaissances académiques**

En différentes spécialités scientifiques

En droit

En économie

En gestion des ressources humaines

En informatique

En langues vivantes

En psychologie

En statistique

En urbanisme

•**“savoir-faire”**

Aptitudes commerciales

Capacité à conduire un projet

Capacité à gérer des ressources humaines

Capacité de recherche d'informations

Capacités rédactionnelles

Connaissances en bureautique

Connaissances techniques et artistiques
spécialisées

Pédagogie

Technique de marketing

Technique de vente

Techniques d'entretien

Techniques d'animation

Techniques de traduction

Techniques journalistiques

•**Attitudes ou “savoir-être”**

Autonomie

Autorité

Capacité d'adaptation

Capacité d'analyse

Capacité de communication

Capacité d'écoute

Capacité relationnelle

Créativité

Culture générale

Diplomatie

Disponibilité

Esprit de décisions

Esprit de synthèse

Méthode

Opiniâtreté

Patience

Rapidité

Réactivité

Rigueur

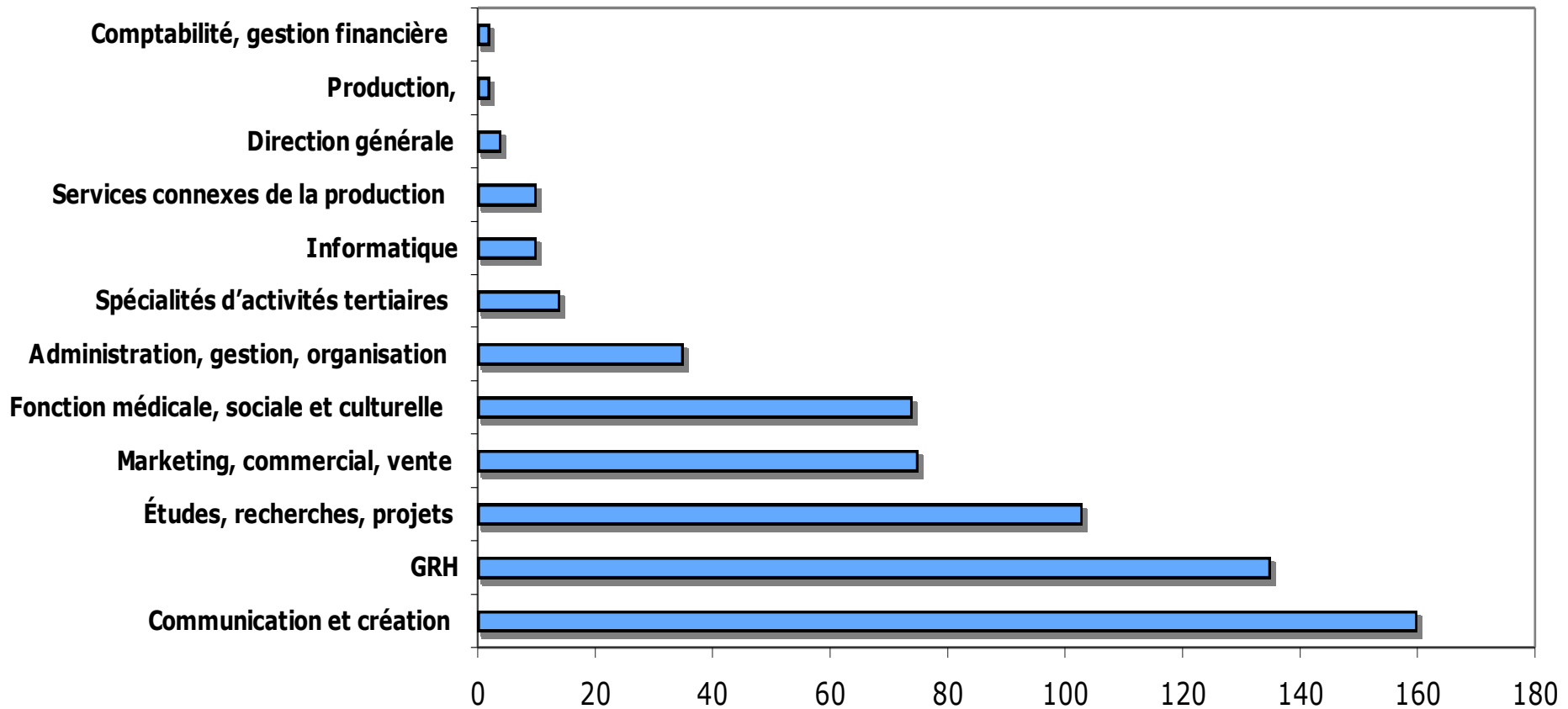
•**“savoir-qui”**

Connaissance des milieux, réseaux, institutions

Description fonctionnelle des emplois

(Traitement enquêtes APEC)

Les fonctions dans les emplois occupés par les diplômés LSHS



Filière Psychologie

- Compétences disciplinaires en psychologie clinique ou psychologie du travail (*savoir-faire*)
- Techniques d'entretien ou de recrutement (*savoir-faire*)
- Capacités d'écoute, relationnelles, ... (*savoir-être*)
- Autres: pédagogie, animation (*savoir-être et savoir-faire*)

Filière Géographie-Aménagement

- Connaissance des diverses organisations, des collectivités en particulier (*savoir-qui*)
- Connaissances en urbanisme, cartographie, droit, économie, informatique, etc. (*savoirs disciplinaires*)
- Autres: esprit de méthode et d'analyse, capacités relationnelles, animation, écoute,...

(*savoir-être et savoir-faire*)

Filière Langues vivantes

- Capacité de communiquer dans une ou plusieurs langues (*savoir-faire*)
- Techniques informatiques et bureautiques (*savoir-faire*)
- Commerce marketing, rédaction, communication, ...
(*savoir-faire*)
- Autres: rigueur, méthode, relationnel, communication, ...
(*savoir-être et savoir-faire*)

Capacités/compétences selon les lieux d'acquisition

enquête LEA/UMB

	Lieu d'acquisition des compétences					Total		Part des compétences acquises en formation (%)
	En formation		En situation professionnelle		Autre			
	LEA	Autre formation	Stages	Emploi		Nombre de citations	%	
Langues, traduction	129	24	36	8	13	210	30%	73%
Transversales aux LSHS	112	53	63	34	37	299	43%	55%
Spécialisées et techniques	53	33	30	31	22	169	26%	51%
Total	294	110	129	73	72	678		
Répartition en %	43%	16%	19%	11%	11%	100%	100%	100%

Capacités LSHS acquises en formation

Enquête enseignants UMB

- ❖ **Mise à distance du monde** : dominer *l'interculturalité*, techniques d'argumentation, aptitude à *contextualiser* les faits, synthèse, choix rédactionnels...
- ❖ **Développement de l'esprit critique et abandon d'une représentation scolaire du savoir** : dépasser le savoir scolaire, savoir douter, oser tenter, formuler des hypothèses et accepter l'incertitude du résultat, capacité à faire usage de sa culture générale, former des liens entre notions, faits, situations, personnes au delà de la demande et du projet...
- ❖ **Référence à des cultures multiples et produire des interprétations différentes** : disposition d'esprit non limitée à une discipline, opportunité, capacité transversale visant à pouvoir synthétiser en se détachant du particulier, étudier une discipline c'est en étudier plusieurs, culture de la curiosité, énoncer des points de vue plus larges, innovation...
- ❖ **Développement personnel et conscience de pouvoir agir sur le monde** : la confiance en soi est une capacité au service du collectif, capacité à engendrer de nouvelles pratiques et à traiter de nouvelles situations, capacité à créer des situations, des projets....

Compétences LSHS et stages de formation

Bureau des stages de l'UMB, 1393 fiches d'appréciation des employeurs, extraits :

- ❖ **Les savoir-faire appréciés** : des connaissances spécifiques aux enseignements disciplinaires et des capacités transversales LSHS : qualité de rédaction, esprit de synthèse, capacité d'analyser des situations et des modes d'intervention, organisation, attitudes socialisantes (adaptation, ouverture d'esprit, capacité d'écoute), autonomie, initiative et anticipation...
- ❖ **Apport du stagiaire à l'organisme d'accueil** : bénéfices productifs classiques mais aussi échanges de savoir-faire et de connaissances enrichissants, échange de procédés entre le monde universitaire et celui de l'entreprise, ouverture sur d'autres manières de faire, initiative,...
- ❖ **Tous les organismes veulent renouveler ces expériences** (sauf ceux qui manquent de temps pour encadrer) et beaucoup avouent avoir été surpris par les capacités / compétences des étudiants LSHS en situation d'emploi.

Conclusions

Des capacités acquises en formation à leur mise en oeuvre en situation : les compétences sont parfois révélées instantanément, parfois cela prend plus de temps et nécessite des parcours complémentaires.

Lorsqu'il s'agit de méta-compétences, de savoir-être (*cas fréquent chez les étudiants LSHS de par la nature des disciplines et le fait que les formations sont moins professionnalisées que celles des scientifiques*), il est logique que la concrétisation prenne du temps; de plus, et elle n'apparaît que chez les « bons » littéraires.

Question théorique: est-ce que ce savoir de niveau supérieur (ouverture d'esprit, créativité, etc.) est principalement **acquis** dans la formation ou au contraire largement **inné** (sélection ex ante)?

Peut-on tester ce point en travaillant sur des trajectoires individuelles longues, avec de la modélisation économétrique?