

Les programmes de l'Université du Luxembourg et l'employabilité

Franck Leprévost

Vice-Recteur de l'Université du Luxembourg

Assises 2007

Le texte qui suit est un résumé succinct de la conférence donnée lors des assises 2007, organisées sous l'égide de Monsieur le Ministre de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

L'offre de formation de l'Université du Luxembourg, et son environnement, peuvent se caractériser aujourd'hui par quelques chiffres :

- Environ 500 employés dont 270 Enseignants-chercheurs
- 650 externes intervenant dans nos formations
- 11 bachelors dont 5 professionnels
- 14 masters dont 5 professionnels
- 7 formations professionnalisantes en dehors du contexte de Bologne
- 4059 étudiants répartis comme suit :
 - 2338 en bachelor
 - 407 en master
 - 155 en doctorat
 - 1159 dans d'autres programmes.

L'employabilité des diplômés de l'Université du Luxembourg est au centre de ses objectifs, comme l'atteste l'article 11 du contrat d'établissement pluriannuel signé conjointement par l'Etat et l'Université, et se concrétise par un certain nombre d'actions concrètes :

- En amont, un grand nombre de nos formations bénéficient d'un accompagnement mixte au sein de comités de pilotage. Ces comités de pilotage sont en règle générale composés d'enseignants-chercheurs de l'Université, mais aussi de représentants des chambres professionnelles, ou du monde des employeurs potentiels des diplômés de la formation. Ceci permet d'assurer une meilleure adéquation entre les formations proposées, et les attentes du secteur professionnel. C'est en particulier le cas avec la LBA, en partenariat avec la Chambre de Commerce, la LSF, en partenariat avec le monde de la finance, mais aussi pour plusieurs autres formations, notamment en bachelor, qui répondent à des besoins sociétaux clairement identifiés.
- L'instauration de numerus clausus dans certaines formations permet de réguler le flux d'étudiants arrivant sur le marché du travail, et d'éviter d'avoir, comme c'est malheureusement le cas trop souvent dans nombre d'universités, des cohortes de diplômés dont personne ne veut.
- A contrario, ou plutôt de manière complémentaire, l'Université et l'Etat ont convenu dans le contrat d'établissement pluriannuel de la nécessité d'un minimum de 15 inscriptions semestrielles en moyenne sur 3 ans en vitesse de croisière. Ceci signifie que les formations qui ne remplissent pas ces critères devront être reconsidérées. Cela constitue également une manière de renforcer l'employabilité de nos étudiants, en ce que nous éviterons d'avoir des

formations dont les effectifs sont trop faibles, et donc le diplôme correspondant sans une résonance et une reconnaissance suffisantes.

- Se poser la question de l'employabilité des diplômés suppose déjà qu'ils soient diplômés ! Ainsi, le règlement grand-ducal concernant le bachelor comporte une clause d'un minimum de 25 crédits ECTS à l'issue de la première année de formation pour pouvoir poursuivre. En effet, ceci permet de déceler très tôt les étudiants qui se sont mal orientés, et de les aider à trouver une voie plus adaptée. Ainsi, ils économisent de leur temps d'étude, et augmentent leurs chances de succès dans les formations qui leurs sont vraiment adaptées.
- La participation d'intervenants externes dans nos formations constitue une chance unique pour l'Université du Luxembourg. En effet, les étudiants sont ainsi au contact direct avec des personnalités qui, pour beaucoup, ont une expérience complémentaire du corps professoral permanent de l'Université, et contribuent ce faisant de manière cruciale à la formation des étudiants, mais également au-delà à la construction de l'Université, à sa personnalité. Pour ne citer qu'un exemple, l'Université a le privilège de pouvoir compter en particulier sur plusieurs magistrats des cours européennes.
- La loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg mentionne l'obligation de mobilité : les étudiants de bachelor non seulement peuvent, mais doivent passer une certaine période de formation à l'étranger. Le règlement d'ordre intérieur précise cette notion. Nous avons mis en place des conventions avec des universités françaises, et sommes en train de finaliser des conventions analogues avec des universités allemandes, belges et portugaises. Ces conventions ont pour objet de permettre une mobilité dans les meilleures conditions pour les étudiants. Cette expérience internationale et cette confrontation culturelle constituent une opportunité très importante pour nos étudiants et les placent en situation favorable sur le marché de l'emploi.
- Le multilinguisme constitue un atout indéniable de nos diplômés. Ceci est vrai bien entendu sur le plan du marché du travail. Cela l'est aussi en ce qu'il constitue une sorte de « supplément d'âme ». Si tous ne sont pas polyglottes en entrant à l'Université, nous attendons d'eux qu'ils soient en mesure de converser dans au moins deux des langues véhiculaires d'enseignement à leur sortie de l'Université. Nos formations utilisent d'ailleurs assez fréquemment deux langues d'enseignement. En outre, cette exigence multilingue ne se limite pas aux étudiants : elle s'étend notamment également au corps enseignant, qui doit être en mesure, après un certain temps bien entendu, de maîtriser au moins deux langues utilisées couramment à l'Université.
- L'Université a également entamé une politique d'accréditation de ses formations. Le Master in Information and Computer Science a ainsi été accrédité. Nous avons appris beaucoup lors de ce processus. Nous allons le poursuivre dans les prochaines années avec l'ensemble de nos bachelors et de nos masters. Si l'accréditation d'une formation ne fournit pas une garantie d'employabilité des diplômés, elle renforce, si besoin est, sa reconnaissance internationale.
- Une de nos préoccupations, mais nous n'en avons pas le monopole car elle existe sur le plan européen au moins, est la difficulté à attirer les étudiants vers les formations de « sciences dures » (informatique, ingénierie, etc). Les diplômés de ces formations n'ont en règle générale guère de difficulté à trouver un emploi. Le problème est que les besoins en diplômés de telles

formations sont bien supérieurs aux effectifs fournis. Nous allons procéder à une réflexion pour tenter d'inverser la tendance à l'Université du Luxembourg.

- L'Université a entamé une réflexion sur les différents aspects de l'évaluation. L'employabilité de nos diplômés va jouer un rôle important dans ce processus. Par exemple, nous allons apporter une attention toute particulière à nos doctorants, à leur taux de réussite, à leurs débouchés. Afin, notamment de permettre à cette population qui entre plus tardivement en contact avec la vie en dehors de l'Université de le faire dans de bonnes conditions, l'Université va réfléchir à la possibilité d'introduire pour cette catégorie d'étudiants une initiation à la vie d'entreprise.
- A travers l'action Meet@uni.lu, qui a lieu annuellement à l'Université, nous offrons un champ de rencontre entre les étudiants et les entreprises. Lors d'une journée, les entreprises viennent dans nos locaux exposer leurs métiers, et viennent à la rencontre des étudiants. En 2006, nous avons 56 entreprises représentées pour plus de 1200 étudiants (provenant de l'Université du Luxembourg, mais également au-delà). Le 19 décembre 2007, nous aurons plus de 75 entreprises présentes au campus Kirchberg. Cette action ponctuelle s'accompagne d'un volet virtuel permanent constitué par un job portal sur lequel les entreprises peuvent présenter leurs offres (de stages, d'emplois, etc), et les étudiants leurs attentes.
- Nous allons mettre en place dès cette année une structure adaptée à nos Alumni. En effet, quels meilleurs ambassadeurs espérer auprès des employeurs que les « anciens diplômés » déjà intégrés ? Leur rôle sera très important pour faciliter l'entrée dans la vie active de nos étudiants, et au-delà, créer un esprit d'appartenance à l'Université qui survivra aux morsures du temps. Ceci dit, avoir un suivi sur la durée des alumni est une tâche très difficile, et qui comporte de nombreux défis.

Voilà en quelques mots la manière dont l'Université du Luxembourg aborde actuellement la question cruciale de l'employabilité de ses diplômés. Pour terminer, je souhaiterais rappeler qu'un diplôme sanctionnant la réussite à une formation est une porte d'entrée vers non pas un, mais des métiers. Il est très probable que le diplômé en question remplira, 10 ans plus tard, une fonction qui n'a probablement plus grand-chose à voir avec son rôle d'origine au sein de l'entreprise ou de l'institution. Il sera alors temps pour lui de réfléchir aux nouvelles responsabilités qu'il doit assumer et, le cas échéant, reprendre le chemin de l'Université du Luxembourg pour compléter sa formation qui l'amènera vers de nouveaux sommets. En un mot : donner une vie, pour lui, au concept de lifelong learning.