

L'université plus proche de la banque

L'adéquation formation/emploi est désormais très présente dans l'esprit des universitaires et se manifeste par la multiplication des partenariats avec les milieux professionnels. Le développement des formations «professionnelles» en est le signe.

L'UNIVERSITÉ A SU PROGRESSIVEMENT, au travers des DESS, plus récemment des IUP et désormais des licences professionnelles, se construire une compétence en «ingénierie pédagogique», de concert avec les milieux professionnels. La carte des formations bancaires et financières dispensées à l'université est aujourd'hui fournie puisque de nombreuses formations tant orientées banque de réseau que banque d'investissement et de marché ont essaimé sur tout le territoire. Cette carte a par ailleurs gagné en relief puisque toute la gamme des compétences est couverte (depuis les formations Bac +2 du type DEUST ou DUT jusqu'aux Bac +5 avec les DESS).

Il n'est pas surprenant de constater que cette offre de formations à vocation professionnelle a été particulièrement poussée avec la banque.

PARFAIRE LA DÉMARCHÉ DE CO-FORMATION

Fortement structurée, d'une part, et touchée, d'autre part, par le phénomène «pyramide des âges» et le nécessaire renouvellement des générations, la banque est «culturellement» sensibilisée à la question de la formation initiale et continue. Les universitaires ont donc pu trouver au sein du milieu bancaire – établissements et associations professionnelles – des interlocuteurs particulièrement attentifs à la démarche de professionnalisation des formations du supérieur.

Ce constat somme toute positif ne doit pas anesthésier les consciences. Un certain nombre de points, qui ne sont pas spécifiques aux formations bancaires et financières d'ailleurs, mais plus généralement aux formations à vocation professionnelle, demeurent en effet perfectibles. Ces points à améliorer renvoient au maintien d'une situation de développement séparé université/entreprise. Cette forme d'apartheid constitue un frein à la promotion d'une véritable culture co-formation. Celle-ci reste en effet pour partie plus un concept qu'une réalité : les formations en alternance, pourtant à la pointe en l'espèce (mobilisation de professionnels à tous les stades de la formation : recrutement, choix des apprentis, participation à des conseils de perfectionnement en charge de l'orientation pédagogique, participation aux épreuves de validation) pâtissent encore de l'étanchéité de la cloison entre l'université et l'entreprise. Il ne s'agit certes pas de faire tomber cette cloison puisque les logiques non marchandes, d'une part, et marchandes de l'autre, entretiennent certainement de saines relations. Toutefois l'imbrication bien sentie des logiques de formation et de production demeure trop timide. Cette fameuse cloison a gagné en porosité ces dernières années, guère plus. Les temps de présence université/entreprise sont encore globalement conçus comme des temps successifs. On mise, souvent avec succès au demeurant, sur la portée du va et vient



DOMINIQUE CHABERT
Maître de conférences*



BERNARD COURBIS
Professeur**

Université Lumière Lyon 2

NB. Les propos exprimés dans cet article sont ceux des auteurs. Ils n'engagent en aucune manière l'Université Lumière Lyon 2.

*Responsable du DESS «Organisation et contrôle des activités de marchés financiers/back-middle-offices».

**Responsable du DESS «Banques & finances», il dirige l'IUP «Banque finance et contrôle des risques».

université/entreprise. Cette «stratégie de l'essuie-glace» n'est pas suffisante pourtant. Il faut sans doute être plus ambitieux et encourager la mise en place de cahiers des charges de formation en termes de savoir et de savoir-faire à la fois en banque et à l'université.

DES ENSEIGNANTS PLUS PRÉSENTS EN ENTREPRISE

Si les professionnels ont repris le chemin des universités en tant que formateurs (vacations, PAST), le parcours inverse est en revanche pour l'essentiel en friches. Or il peut être opportun de promouvoir et d'encourager les temps de présence des enseignants en entreprise. Un certain nombre de dispositifs existent déjà. Ils sont toutefois lourds et conçus surtout comme un temps de «re-

La recherche est précisément un impératif, une caractéristique forte du métier d'enseignant du supérieur qui le singularise de l'enseignant du secondaire.

Cet aspect est encore trop méconnu. Au quotidien, les entreprises ont à faire à des responsables de formation dont elles ignorent souvent l'obligation de recherche et dont elles peuvent pourtant tirer avantage. C'est ici, nous semble-t-il un aspect important, notamment en termes d'évolution des contenus de formation.

L'instauration de «séminaires de recherche appliquée» associant universitaires et professionnels est sans doute un chantier à encourager. Cette recherche peut être fructueuse d'autant plus que les sujets d'interrogations ne manquent pas compte tenu des avatars actuels : reconfiguration des places financières et des activités de marché, e-banking, e-cash..., sont des enjeux décisifs pour les banques.

Un dernier point, plus spécifique à l'université mais dont l'enjeu est important pour les milieux professionnels, porte sur la reconnaissance dans les services des enseignants-chercheurs de leur implication dans la conception, la mise en place et le pilotage de formations à vocation professionnelle. Le statut de l'enseignant du supérieur ne reconnaît pas suffisamment de tels engagements. Une réelle reconnaissance des fonctions d'ingénierie, de conception de formation, de partenariat entreprises, de suivi tutoral, de réflexion en termes de compétences, permettrait sans conteste de passer du stade artisanal actuel, entretenu par un profil de poste générique trop flou (enseignement, administration, recherche) à un stade «industriel» reconnaissant une implication particulièrement chronophage et un savoir-faire nouveau. C'est d'une certaine manière le métier d'enseignant du supérieur qu'il s'agit de repenser et de décliner dans les différentes facettes qui peuvent le caractériser désormais. ■

L'alliance université/entreprise

Le partenariat université/entreprise doit être protéiforme :

- implication de praticiens dans l'animation des séminaires de formation ;
- impulsion d'une réflexion pédagogique nouvelle chez les enseignants-chercheurs qui choisissent de s'engager dans la voie des formations professionnalisantes. Cette réflexion ne peut se concevoir en vase clos ; elle suppose que l'enseignant puisse

s'appuyer sur des interlocuteurs professionnels (responsables RH, opérationnels) pour finaliser son programme de formation ;

- instauration d'une véritable logique partenariale avec les établissements financiers au travers de stages, de contrats d'apprentissage/qualification permettant, par une «fertilisation croisée» entreprise/université, de favoriser le transfert de connaissances en compétences professionnelles.

“Il faut sans doute être plus ambitieux et encourager la mise en place de cahiers des charges de formation en termes de savoir et de savoir-faire à la fois en banque et à l'université.”

traite» de l'université (disponibilité, détachement). Des «stages» en entreprise pourraient fort utilement permettre aux enseignants-chercheurs de se forger de nouvelles compétences et d'alimenter utilement leurs activités de recherche.