

EDITORIAL

Universités et grandes écoles : revoir la perception des entreprises

François Mazon

Une des singularités du système d'enseignement supérieur français est qu'il fait cohabiter deux modèles, universités et grandes écoles. Nous devrions nous en réjouir car, dans un monde de plus en plus complexe et imprévisible, deux parcours différents répondent potentiellement mieux à la fois aux aspirations des étudiants et aux besoins des entreprises. Mais le problème vient de la perception par le monde du travail de ces deux filières : les grandes écoles sont vues par l'entreprise comme la source idéale voire unique de recrutement de cadres et l'université comme une solution d'appoint quand il n'est plus possible de recruter dans les grandes écoles.

Or, étant diplômé de l'Ecole centrale de Paris et de Sciences po, dirigeant depuis vingt-cinq ans de grandes entreprises ayant recruté des milliers de cadres, et découvrant l'université comme étudiant en master 2 de droit à l'université Paul-Cézanne d'Aix-en-Provence, j'arrive à la conclusion que les universités sont injustement sous-valorisées par rapport aux grandes écoles, aux yeux des entreprises. Mon propos n'est pas de dévaloriser les grandes écoles : elles ont produit trop de cadres ayant démontré dans l'action de très grandes qualités, aussi bien dans le secteur privé que public, pour en douter. Mais l'écart dans la perception des entreprises n'est pas justifié. Or cet écart amplifie le problème puisque les grandes écoles étant beaucoup mieux valorisées, elles attirent les meilleurs étudiants. Pour illustrer cette perception, j'ai repris les grilles de recrutement de jeunes diplômés que j'ai utilisées (et validées !) en tant que dirigeant dans le secteur informatique pendant des années : nous classions les établissements en 5 niveaux auxquels était associé un salaire d'embauche. Classiquement, le niveau 1 regroupait une dizaine d'écoles dont Polytechnique, Mines Paris, Centrale Paris, Supélec, HEC et Essec. Dans ce classement, les titulaires d'un doctorat en informatique arrivaient en niveau 3 après 27 écoles, et les titulaires d'un 3e cycle scientifique en niveau 4 après 70 écoles... Il ne faut pas faire disparaître les grandes écoles, mais renforcer l'attractivité des universités en leur permettant de se battre à armes égales. Une grande partie du chemin a été fait grâce à la loi LRU sur l'autonomie des universités. C'est une incontestable réussite au moins autant par les marges de manoeuvre qu'elle donne aux universités, que par le formidable coup de projecteur qu'elle dirige vers elles, les remettant au centre du système d'enseignement supérieur. Ce sentiment de fierté que je ressens sur mon campus, doit rayonner jusqu'aux entreprises.

M'appuyant sur mon expérience d'étudiant en master 2 et de dirigeant, je pense qu'il y a au moins deux raisons de revaloriser l'université aux yeux des entreprises.

L'université sélectionne bien mais différemment des grandes écoles. Celles-ci sélectionnent quasi exclusivement à l'entrée, ce qui fait que l'entreprise ne recrute pas un étudiant sortant d'une grande école, mais recrute quelqu'un qui a réussi à y entrer, à l'âge de vingt ans, en passant un concours très sélectif. Dans le modèle universitaire, l'étudiant démontre ses compétences année après année, passant par le filtre de contrôles de connaissances de plus en plus difficiles. Une sélection plus logique qui permet à l'université de garder sa vocation essentielle d'accueillir tous les bacheliers en première année. En master 2, je suis entouré d'étudiants de très bon niveau. L'un d'eux me disait que, sur les 100 étudiants entrés avec lui après le bac dans notre université, ils n'étaient plus que 5 en master 2. Pas de sélection à l'université ?

L'université forme des esprits plus critiques et moins formatés. L'analyse récente de Michèle Pappalardo, présidente du jury du concours de l'ENA en 2010, est à ce titre édifiante. Elle démontre que la formule du concours incite les étudiants à se mouler dans une pensée unique. Elle regrette un manque de « courage » ou de « force d'âme » chez les candidats. L'atout de l'université réside dans l'importance qu'elle accorde à la recherche. Or l'entreprise a tendance à se méfier de ceux qui ont fait de la recherche, soupçonnés de vivre en dehors des réalités opérationnelles, des « savants Cosinus » difficiles à gérer. Mais la recherche oblige à questionner les idées reçues, à aller au-delà des faits et à penser en transversal. L'entreprise a besoin de ces profils. A ce titre, le diplôme de doctorat mériterait d'être beaucoup mieux valorisé et recherché par les entreprises françaises comme c'est le cas en Allemagne, et pas uniquement pour des fonctions de R&D. Il faut rechercher la diversité dans les équipes dirigeantes. Une trop forte consanguinité induit une forme de mimétisme dans la prise de décision qui risque de faire passer l'entreprise à côté d'opportunités de marché ou de ne pas voir les risques qui la menacent. L'entreprise doit faire confiance à l'Université. Elle en a besoin et, surtout, elle le mérite.

François Mazon en 2013

**Avocat au Cabinet Alain Molla et Christophe Bass
Ex-étudiant en Master 2 de Droit à Aix-en-Provence (2011)
Ex-directeur du développement de Linagora
Ex-directeur général de Capgemini France**

Propos parus dans les Echos n° 20956 en 2011 et diffusés avec l'accord de l'auteur