HAL open science

Entrer dans la banque par la voie de l'alternance : une enquête auprès d'étudiants en master 2 banque-finance dans un IAE

Stéphanie Mignot-Gerard, Constance Perrin-Joly, François Sarfati, Nadège Vezinat

To cite this version:

Stéphanie Mignot-Gerard, Constance Perrin-Joly, François Sarfati, Nadège Vezinat. Entrer dans la banque par la voie de l'alternance : une enquête auprès d'étudiants en master 2 banque-finance dans un IAE. [Rapport de recherche] 2014-51, APEC-CEE. 2013. hal-02614404

HAL Id: hal-02614404

https://hal.science/hal-02614404

Submitted on 25 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Centre d'études de l'emploi

87

Entrer dans la banque par la voie de l'alternance

Une enquête auprès d'étudiants en Master 2 Banque-Finance dans un IAE

Septembre 2014

Stéphanie Mignot-Gérard (Upec, IRG),
Constance Perrin-Joly (Paris 13, Iris),
François Sarfati (CEE) *COORDINATEUR*,
Nadège Vezinat (URCA, Regards, CMH)

Rapport de recherche

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
www.cee-recherche.fr

RAPPORT DE RECHERCHE

Entrer dans la banque par la voie de l'alternance

Une enquête auprès d'étudiants en Master 2 Banque-Finance dans un IAE

STÉPHANIE MIGNOT-GÉRARD
Upec, IRG

CONSTANCE PERRIN-JOLY
Paris 13, Iris

FRANÇOIS SARFATI, coordinateur
Centre d'études de l'emploi

NADEGE VEZINAT
Urca, Regards, CMH

Septembre 2014 N° 87

ISSN 1629-5684
ISBN 978-2-11-138776-8

Réalisé dans le cadre d'une convention entre le Centre d'études de l'emploi et l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), ce rapport est également disponible à l'adresse suivante :
http://recruteurs.apec.fr/Recrutement/Observatoire-de-l-emploi/Les-etudes-Apec-par-thematique/Insertion-professionnelle/Banque-l-alternance-un-sesame-pour-devenir-cadre/#xtor=EPR-1584

–ENTRER DANS LA BANQUE PAR LA VOIE DE L'ALTERNANCE–

UNE ENQUÊTE AUPRÈS D'ÉTUDIANTS EN MASTER 2 BANQUE-FINANCE DANS UN IAE

LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE

N° 2014-51

JUILLET 2014

Partenariat de recherche avec Stéphanie Mignot-Gérard (UPEC, IRG), Constance Perrin-Joly (Université Paris 13, Iris), François Sarfati (CEE), coordinateur Nadège Vezinat (URCA, Regards, CMH).

cee
Centre d'études de l'emploi

Apec

– LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE DE L'APEC –

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et anticipe les évolutions dans un programme annuel d'études et de veille : grandes enquêtes annuelles (recrutements, salaires, métiers et mobilité professionnelle des cadres, insertion professionnelle des jeunes diplômés...) et études spécifiques sur des thématiques clés auprès des jeunes de l'enseignement supérieur, des cadres et des entreprises.
Le département études et recherche de l'Apec et sa quarantaine de collaborateurs animent cet observatoire.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site **www.cadres.apec.fr rubrique observatoire de l'emploi**

© Apec, 2014

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1er juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-CFTC, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).

–SOMMAIRE–

03 Présentation
03 Les partenariats de recherche de l'Apec
03 Le partenariat avec le Centre d'Études de l'Emploi (C.E.E.)
05 L'équipe

–
1 INTRODUCTION
–
08 Problématique de la recherche
09 Terrain d'enquête et méthodologie
10 Organisation du rapport

–
2 LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE
–
12 L'accès aux métiers bancaires : d'un marché interne à un marché externe
14 L'enseignement supérieur, les sciences de gestion et leur « professionnalisation »

–
3 RECOURS A L'ALTERNANCE, CONSTRUCTION DU DIPLÔME ET DEMANDE DES ÉTUDIANTS
–
18 Du côté des banques : expliquer le recours à l'alternance
19 Du côté de la formation : les IAE et l'alternance
24 Du côté des étudiants

–
4 UNE SEGMENTATION PROFESSIONNELLE PERCEPTIBLE DÈS LA « LISIÈRE » DE L'EMPLOI
–
46 Une réalité du travail et de l'emploi qui se traduit différemment dans les deux Masters étudiés
48 Segmentation de l'emploi bancaire : quand les études ne riment pas toujours avec insertion professionnelle
53 Des aspirations différentes en fonction des diplômes, mais pas seulement

–SOMMAIRE–

–

5 TRAVAILLER SON EMPLOYABILITÉ : LES STRATÉGIES DE CONSTRUCTION DES PARCOURS ET LEURS CONTRAINTES

–

60 La construction des parcours et leur mise en scène
63 Les stratégies concurrentielles pour retarder l'entrée sur le marché du travail
68 Le parcours au croisement du métier, du genre et de l'origine sociale

–

6 CONCLUSIONS

–

72 Les enseignements de l'enquête
73 Quelques éléments pour poursuivre

–

7 ANNEXES

–

76 Bibliographie
79 Glossaire
80 Programmes des Masters 2
82 Tableau récapitulatif des entretiens
84 Guide d'entretien avec les étudiants
86 Guide d'entretien avec les anciens étudiants
88 Guide d'entretien avec le personnel de l'IAE

–PRÉSENTATION–

–
LES PARTENARIATS DE RECHERCHE DE L'APEC
–

En 2007, le département études et recherche de l'Apec a lancé un premier appel à projets auprès des laboratoires et centres de recherche. Cette démarche désormais renouvelée chaque année vise à renforcer les liens avec les milieux de la recherche en développant des partenariats sur des thématiques intéressant l'Apec, les partenaires sociaux et les clients de l'Apec.
Chaque recherche porte sur des sujets différents et l'apport de l'Apec varie selon les projets : apport financier pour optimiser des travaux en cours, appui technique pour des enquêtes sur Internet, exploitation des données de gestion de l'Apec,...
L'objectif est de construire de véritables partenariats dans des logiques de complémentarité d'expertises : les chercheurs apportent leurs expertises pointues et spécialisées pour approfondir les sujets et étudier des méthodologies spécifiques, le département études et recherche de l'Apec apporte, lui, une connaissance approfondie de l'emploi cadre développée depuis plus de quarante ans.

–
LE PARTENARIAT AVEC LE CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI (C.E.E.)
–

Depuis la loi de 1987, dite « loi Seguin », l'enseignement supérieur s'est ouvert à la formule de l'apprentissage. Et si la crise économique qui s'est ouverte en 2008 semble avoir eu des répercussions sur les entrées en apprentissage au global, elle n'a pas stoppé la tendance à la progression de la part relative des entrées au niveau de l'enseignement supérieur[1]. On peut même faire l'hypothèse que la crise est actuellement un élément explicatif important de cette tendance.
La progression du nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur (du niveau III aux niveaux I-II) a été très rapide : de 20 050 en 1995-1996 à près de 123 000 en 2011-2012[2]. La part des apprentis suivant des formations des niveaux I et II (licence et +) est passée durant cette période de 2 % à 12 % du total des apprentis, tous niveaux de formation confondus. Au niveau du seul enseignement supérieur, la proportion des apprentis en formation de niveau I (Bac +5...) est quant à elle passée de 10 % (1 948 étudiants) à 28 % (33 931 étudiants). Ces résultats sont évidemment frappants, mais ils doivent cependant être mis en perspective : en 2011-2012, les apprentis représentaient 5 % des effectifs totaux de l'enseignement supérieur.

Les étudiants qui ont fait l'objet de l'enquête dont les différents résultats sont analysés dans le rapport, appartiennent donc à une fraction peu nombreuse mais en émergence rapide de la population étudiante. Le dispositif de leur formation est organisé sur un an (au niveau I de formation, la majorité de ces formations s'étalent plutôt sur 2 voire 3 ans[3]).
Ayant atteint un niveau de formation élevé, sur-sélectionnés lors des inscriptions, ces étudiants forment une population qui, à défaut d'être majoritaire, illustre parfaitement le modèle de professionnalisation de l'enseignement supérieur prôné dans de nombreux discours politiques.

L'objectif de l'enquête n'était pas de vérifier, de valider ou d'invalider, la réussite de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, voire sa supériorité par rapport à la norme de la formation dite initiale.
Le questionnement de l'équipe de chercheurs s'est essentiellement situé à l'amont : avant l'entrée dans la formation et pendant les études. Avec une interrogation centrale aux multiples implications : qu'est-ce qui amène de jeunes adultes déjà diplômés du supérieur à suivre pendant un an un Master 2 en alternance dans un IAE de la banlieue parisienne ?
Cette seule question mêle volontairement les ingrédients de démarches et de choix *a priori* individuels pour « réussir son insertion » à ceux des déterminations externes.
De fait, à l'issue des entretiens menés auprès des étudiants et des responsables de formation, il apparaît que « faire un Master 2 en alternance » est le résultat de plusieurs rencontres : des jeunes (mais plus si jeunes, d'autant que l'apprentissage est des-

1. Source : Dares-Analyses, *L'apprentissage en 2012*, juin 2014
2. Source : Ministère de l'enseignement supérieur, *Repères et références statistiques*, année 2012
3. Source : Ministère de l'enseignement supérieur, op. cité

tiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus) qui, outre un parcours de formation parfois conséquent, ont déjà suffisamment d'expérience strictement professionnelle pour savoir ce qu'ils ne veulent pas ; des entreprises qui souvent connaissent déjà suffisamment ces mêmes jeunes pour les encourager « à poursuivre » ; des responsables de formation qui « gèrent » littéralement des ressources suffisamment sélectionnées pour être sûrs de la réussite d'un ensemble où on ne sait plus qui est la condition de la réussite de qui.
Ces parcours progressifs, par étapes successives, sont qualifiés par certains observateurs de nomadisme, d'errance, et jugés symptomatiques d'une jeunesse indécise ; d'autres, au contraire, y voient une logique d'accumulation et de ré-assurance, que l'offre de formation favorise de plus en plus avec la multiplication des passerelles. Dans une enquête réalisée par l'Apec en 2011,[4] , l'évolution était manifeste : seuls 23 % des cadres interrogés (âgés de moins de 45 ans) « connaissaient d'avance les étapes de leurs parcours de formation », 23 % avaient « refait le point des possibilités de formation à chaque étape » et 54 % avaient « fait leurs choix en fonction des opportunités du moment » (p. 7). En outre, 46 % d'entre avaient connu un parcours discontinu : soit *via* des passerelles (IUT/ Grande école ; Grande école/université...), soit avec des interruptions (p. 8). En outre, plus les cadres étaient jeunes, plus le passage par des « passerelles » avait été fréquent.

Parce que la structure délivrant la formation est située hors de Paris, mais à sa proximité quasi immédiate, l'hypothèse de stratégies de réussite professionnelle et également d'ascension sociale de la part d'étudiants issus des classes moyennes ou populaires locales, d'origine immigrée ou non, a été étudiée et vérifiée. Il est apparu que la composition du groupe ne pouvait se définir à partir de catégorisations simplifiées, voire simplistes : les origines sociales se mêlant aux origines spatiales, le genre intervenant pour créer des clivages d'orientation, les origines spatiales pouvant être elles-mêmes sources de complexité : origines immigrées plus ou moins récentes, jeunes « montés » en région parisienne pour être plus près d'employeurs qu'ils ne l'auraient été en restant en province, parents appartenant à une catégorie sociale supérieure, mais vivant à l'étranger... Au final, l'aspiration à une progression sociale est bien là, mais elle se définit toujours relativement à un modèle particulier, et fait l'objet d'ajustements, et d'arrangements, au cas par cas.

La structure délivrant la formation est également située « à proximité » des organismes de formation plus prestigieux (« parisien » ou improprement considérés comme tels – comme HEC...), mais, de fait, plus sélectifs et/ou plus onéreux. S'y inscrire peut donc être considéré et vécu comme un choix par défaut par nombre d'étudiants, mais la plupart d'entre eux gère parfaitement cette situation : parce qu'ils sont déjà aguerris et qu'ils sont informés, voire sur-informés, ils savent que les recruteurs n'ont pas seulement besoin des diplômés issus des formations d'élite, et qu'ils ont une place à se faire. Certains ont essayé, ont échoué, mais ont trouvé une voie plus adéquate à leur situation, leurs possibilités financières et à leur expérience. Mais quelle « place » veulent-ils ? C'est là où les logiques simplificatrices se heurtent à des constats dont nul ne peut prédire les effets à long terme. Sans s'y attarder, il faut d'abord prendre acte que certaines entreprises recrutent des étudiants en alternance en leur annonçant qu'elles ne pourront pas les embaucher : il n'y a pas de « place » pour eux. Et il faut surtout prendre acte que cela ne fait pas fuir les étudiants en question, ce qui suggère que certains d'entre eux cherchent autre chose que de se faire embaucher « à tout prix » : certains étudiants interviewés témoignent d'ailleurs avoir précédemment refusé des CDI pour pouvoir suivre cette nouvelle formation...

Ensuite, nombre de ces étudiants sont arrivés dans ce Master 2 après un parcours de formation dont ils auraient pu se satisfaire pour trouver un emploi : certains ont d'ailleurs été découragés de poursuivre par leurs enseignants des cursus précédents. N'est-on pas là devant des comportements et des pratiques que l'on peut considérer comme les conséquences de l'évolution de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur ? Alors que certains observateurs commentent le « report du passage à l'âge adulte » des jeunes générations, ne peut-on faire l'hypothèse que les nouvelles logiques de l'offre de formation peuvent conduire - souvent involontairement – à favoriser ce report, entendu comme le report de l'entrée définitive et totale dans la vie active, du côté des

4. Apec, *Du choix de la formation initiale à l'emploi actuel*. Apec, coll. Les études de l'emploi cadre, 2011

institutions de formation comme du côté des entreprises ? Et constater qu'une partie de la jeunesse s'en accommode relativement, constat qui fait prendre acte de nouveaux clivages intra-générationnels : ce groupe qui va de formation en formation, qui veut « faire ses expériences » avant de « s'installer » est celui qui apparaît le plus protégé par une sécurité familiale assurée ; au même moment, l'autre groupe poursuit son objectif d'une mise au travail rapide, mais non sans condition : atteindre le plus haut niveau de formation possible (avant le doctorat), se fabriquer un CV « hyper »-professionnalisé, en faisant le pari d'une reconnaissance pourtant déjà acquise (diplômes déjà obtenus, sélection pour accéder au Master 2, intégration professionnelle parfois ancienne...).

Enfin, il apparaît tout aussi clairement que l'enchaînement des expériences professionnelles et des formations est aussi une des conséquences d'une connaissance de plus en plus précise, et parfois très pointue, de la réalité multiforme du « travailler dans la banque ». « LA » banque n'existe pas : il y a banque et banque, et à l'intérieur de chacune de ces banques, il y a des métiers aux caractéristiques et potentialités diverses, mais surtout aux critères de recrutement distincts. D'expérience professionnelle en formation en alternance, les jeunes qui ont été enquêtés ont acquis un savoir indiscutable en la matière, mais un savoir à double tranchant : indispensable pour mettre en place une stratégie, il peut aussi contribuer à les voir poursuivre la quête de « LA » formation la plus adéquate à leur aspiration d'une intégration réussie dans la banque, à court comme à long terme.

L'ÉQUIPE

Stéphanie Mignot-Gérard est maîtresse de conférences en gestion à l'Université Paris Est Créteil. Responsable du Master 2 Développement et Management des Universités, elle développe des travaux de recherche sur les transformations des systèmes d'enseignement supérieur et de recherche en France et à l'international.

Constance Perrin-Joly est maîtresse de conférences en sociologie à l'Université Paris 13, Sorbonne Paris Cité (IRIS, EHESS, CNRS, INSERM). Elle étudie les politiques sociales des entreprises (diversité, égalité homme-femme, gestion des âges, santé au travail...) et analyse leurs effets sur les parcours de vie. Elle s'intéresse en particulier aux effets de génération.

François Sarfati est chercheur au Centre d'études de l'emploi et membre associé du Lise (Cnam-CNRS). Il y réalise des travaux sur l'enseignement supérieur et sur le rapport au travail et à l'emploi des jeunes. Il a assuré la coordination de cette étude.

Nadège Vezinat est maîtresse de conférences à l'Université de Reims Champagne Ardennes (Regards/CMH). Sociologue du travail et des professions, elle étudie l'insertion de logiques concurrentielles et commerciales dans la sphère publique et dans le monde bancaire (comme la Banque Postale par exemple).

-1-

–INTRODUCTION–

08 Problématique de la recherche
09 Terrain d'enquête et méthodologie
10 Organisation du rapport

–PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE–

Au cours des dernières années, les banques françaises ont eu à recruter de nombreux cadres commerciaux intermédiaires et, de manière concomitante, ont intensifié leurs efforts pour intégrer à ces postes des jeunes issus de milieux populaires, et en particulier ceux qui sont originaires des zones urbaines sensibles. En parallèle, les filières de l'enseignement supérieur débouchant sur ces métiers se sont ouvertes et professionnalisées, via notamment les formations en alternance.

Il existe un certain nombre d'études sur les questions de recrutement et notamment sur l'accès à l'emploi de jeunes issus de la diversité. Ces travaux ont souvent été réalisés dans un contexte où les opérations visant à promouvoir l'accès de ces populations aux emplois bancaires ont été favorisées par différents dispositifs (Plan espoir banlieues, Opération Phénix, Nos quartiers ont du talent...). Ces études mobilisent essentiellement des données statistiques (évaluant la mobilité sociale ou la discrimination) ou tentent de comprendre le comportement des recruteurs (Cortéséro *et al.*, 2013), mais peu s'intéressent de manière diachronique aux effets de la sélection (voire de la discrimination) sur la construction identitaire de ces jeunes cadres.

L'hypothèse de départ de notre étude consiste dans l'idée simple, mais féconde, que l'on ne peut pas comprendre les trajectoires professionnelles en entreprise sans regarder les moments qui les précèdent et, ce faisant, qui les conditionnent. À côté de ces interrogations sur les parcours de ces jeunes, d'autres questionnements portent plus spécifiquement sur leur vécu de ces années d'études en alternance, de leur insertion professionnelle et enfin de leur carrière en entreprise. Le double mouvement de « démocratisation » et de « professionnalisation » des formations universitaires peut être à l'origine d'une difficulté à gérer conjointement plusieurs appartenances (le milieu familial, le groupe d'étudiants à l'université, l'univers professionnel). Cette situation rencontre celle d'un processus fort d'identification à la catégorie « jeunes issus des banlieues ou ZUS[5] », ou « jeunes issus de l'immigration », que ce soit par les discours politiques, des dispositifs spécifiques ou l'intervention associative. Dans quelle mesure cette identification extérieure ne complique-t-elle pas encore davantage le travail de construction de l'identité personnelle et professionnelle ?

L'articulation entre image sociale et appartenance professionnelle des jeunes étudiés dans le cadre de ce projet mérite également d'être problématisée. En effet, le rapport de la Halde[6] (2009) indique que les plaintes pour discriminations liées à l'origine représentaient la première cause de recours (29 %). Or, le baromètre Adia de 2006 montre que cette discrimination touche au premier plan les professions de cadre. Les candidats ayant un prénom à consonance maghrébine (qui représentent la majorité des jeunes identifiés comme venus de cités ou issus de l'immigration) ont six fois moins de chance d'être convoqués à un entretien d'embauche qu'un candidat ayant un prénom « français » (Adia, 2006). L'expérience de la discrimination peut également avoir lieu au quotidien sur le lieu de travail, au travers des rapports avec les collègues et des relations avec la clientèle.

Les dernières années de scolarisation et les premières expériences professionnelles constituent assurément une étape complexe de l'accès à une identité professionnelle qui leur est de prime abord refusée. En interrogeant des jeunes de différentes origines sociales, nationales et géographiques, réalisant la même formation qui destine aux métiers bancaires, cette étude se donne les moyens de comprendre leurs parcours antérieurs, leurs aspirations, et les opportunités qui s'offrent à eux sur le marché du travail. •

5. ZUS : Zone Urbaine Sensible

–TERRAIN D'ENQUÊTE ET MÉTHODOLOGIE–

–
L'IAE « JOHANNES GUTENBERG »
–

L'enquête de terrain a été réalisée à l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE), que nous baptisons Johannes Gutenberg dans notre rapport[7]. Il est de création récente (2007), fruit de la fusion de deux écoles, l'une en vente, l'autre spécialisée dans la formation au management. L'Institut est affilié à une université pluridisciplinaire de la région parisienne et est accessible par le métro parisien. Il dispense des formations allant du L3 (niveau Licence) au M2 (niveau Master 2) en formation initiale, formation continue et en alternance, dans les différents domaines des sciences de gestion (comptabilité, audit, management, marketing, finance...). Sur les 16 spécialités de Masters 2 proposées par cet IAE, 12 sont en apprentissage, les autres étant en formation initiale et formation continue. Le dispositif de l'alternance est presque entièrement réductible au dispositif du contrat d'apprentissage, les contrats de professionnalisation y étant très marginaux dans l'ensemble des filières proposées, et inexistants dans les programmes Banque-Finance que nous avons étudiés[8].

–
RECUEIL DU MATÉRIAU EMPIRIQUE
–

L'enquête combine différents types de matériaux. Tout d'abord, à partir des fichiers d'inscription contenus dans le logiciel Apogée[9], nous avons réalisé un travail de statistiques descriptives permettant de caractériser les étudiants des filières qui nous intéressent : gestion de patrimoine (Gpat) et gestion de portefeuille (Gport). Par ailleurs, nous avons effectué 32 entretiens semi-directifs d'une durée comprise entre une heure et deux heures trente auprès des étudiants[10]. Nous avons en outre réalisé 8 entretiens semi-directifs avec des anciens des Masters 2 Gpat et Gport, diplômés depuis deux ans. Si ces entretiens complémentaires ont validé les constats réalisés à partir de l'analyse des étudiants alternants, ils n'ont pas apporté d'éléments nouveaux, notamment du fait de la courte carrière des diplômés (liée à la faible ancienneté du Master). Nous avons également interrogé les responsables des diplômes ainsi que leurs assistantes pédagogiques. Ces entretiens ont été enregistrés et intégralement retranscrits. En outre, nous avons pu réaliser des séquences d'observation *in situ* de différents moments de la vie collective au sein de l'IAE, notamment des cocktails au cours desquels les responsables de formation procèdent à la remise des diplômes en présence des anciens.

Nous nous sommes engagés auprès des enquêtés au respect de leur anonymat. Cette garantie est indispensable pour protéger la confidentialité des propos recueillis et elle offre une liberté plus grande aux enquêtés d'exprimer leurs points de vue et opinions. Afin de masquer les identités de l'institution étudiée et des individus enquêtés, nous avons par conséquent fait le choix d'identifier ces derniers par des pseudonymes. Etant donné que l'une des questions préliminaires de notre enquête portait sur l'entrée en emploi des « jeunes issus de l'immigration », le choix des pseudonymes des étudiants a respecté la consonance tantôt « française », tantôt « étrangère » de leurs prénoms (voir le « tableau des entretiens » en annexe et l'encadré « variable prénom »). En revanche, nous avons gardé les mentions des banques dans lesquelles les étudiants ont postulé ou travaillé, dans la mesure où ces informations ne permettaient pas de reconnaître les étudiants mais donnaient des informations pertinentes pour comprendre l'offre d'alternance, les différentes politiques RH des banques ou l'importance de l'image véhiculée par les grandes banques pour le CV des étudiants. •

7. Le nom a été changé
8. C'est pourquoi dans la suite de ce rapport, nous utiliserons indifféremment les termes d'alternance ou d'apprentissage pour qualifier le dispositif de formation de nos enquêtés.
8. *Application pour l'Organisation et la Gestion des Étudiants et des Enseignements*, Apogée est un logiciel national élaboré par l'AMUE (Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements d'enseignement supérieur). Son objectif principal est d'assurer la gestion du dossier étudiant qui va de l'inscription administrative jusqu'aux notes en passant par les stages et les thèses. ». D'après http;//wiki.univ-paris5.fr/wiki/Apogée, consulté le 18 juin 2012.
10. Pour une vision synthétique, le lecteur se reportera à l'annexe « tableau récapitulatif des entretiens ».

–ORGANISATION DU RAPPORT–

Pour rendre compte des parcours des étudiants réalisant un Master 2 en alternance dans la finance, nous reviendrons dans un premier temps sur le contexte de l'étude. Ainsi, parce que l'alternance suppose la rencontre entre mondes de la production et mondes de l'enseignement, nous serons amenés à présenter les deux univers à l'origine d'une « offre d'alternance » (1). Ce faisant, nous tenterons de mettre en évidence les raisons qui les poussent à s'engager dans l'alternance. À la suite, nous aborderons les caractéristiques sociales des étudiants qui s'inscrivent dans des cursus alliant savoirs théoriques et apprentissage en situation pour mieux définir cette « demande d'alternance » (2). Les deux parties suivantes présenteront les parcours professionnels des étudiants en insistant sur deux directions complémentaires. Tout d'abord, en mobilisant la notion de segmentation, nous serons amenés à distinguer les opportunités offertes par la gestion de patrimoine (Gpat) d'une part, et celles de la gestion de portefeuille (Gport) d'autre part. Ce faisant, nous verrons que la manière d'envisager sa carrière professionnelle est débitrice du segment sur lequel on se trouve (3). De manière complémentaire, nous montrerons que s'ils sont en situation de construire des stratégies de carrières fines et raisonnées, les jeunes que nous avons rencontrés développent des aspirations fortement liées à des contraintes avec lesquelles ils se doivent de composer - origine sociale, âge, genre - (4).

–2–

–LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE–

12 L'accès aux métiers bancaires : d'un marché interne à un marché externe

14 L'enseignement supérieur, les sciences de gestion et leur « professionnalisation »

L'analyse des formations par alternance s'effectuant dans le monde bancaire vise à saisir les transformations d'un marché de l'emploi en recomposition dans un contexte d'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur. Elle s'intéresse à des diplômes qui articulent une validation académique et une professionnalisation dans le monde du travail. Cette dernière s'effectue par le biais de l'alternance que nous interrogerons en tant que dispositif situé à la marge de l'emploi et du travail, c'est-à-dire entre la période de la formation et le moment du recrutement proprement dit. Nous avons mené une enquête auprès des étudiants en formation par l'alternance dans les filières préparant aux métiers bancaires. Nous avons interrogé des étudiants en Masters 2 « Gestion de patrimoine » (Gpat), « Gestion de Portefeuille » (Gport), et « Ingénierie financière » (IF). Si le diplôme d'Ingénierie financière est réalisé exclusivement en formation initiale « classique », la formation Gestion de patrimoine et la formation Gestion de portefeuille ont adopté des dispositifs en alternance.

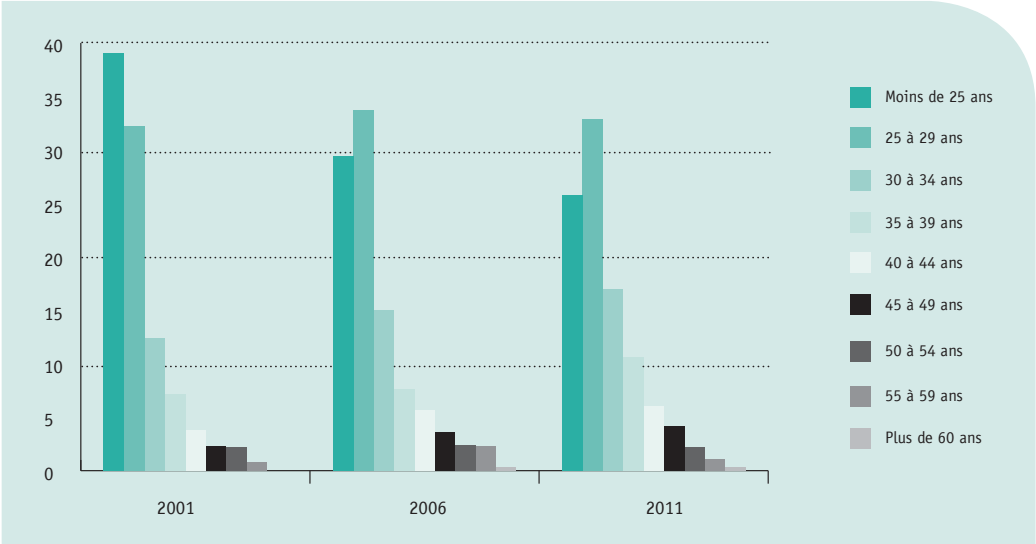
Les étudiants y ont un statut de salarié de leur entreprise, ils y travaillent quatre jours par semaine. Ils se rendent à l'IAE le vendredi ainsi que cinq semaines à temps plein au cours de l'année universitaire.
Ces cursus en apprentissage ont pour objectif de permettre aux étudiants de développer des connaissances théoriques utiles aux métiers de la banque, et de les confronter avec leurs expériences quotidiennes sur leurs lieux de travail. Qu'ils réalisent une activité en agence bancaire, en salle de marché ou encore dans les services centraux des banques, les étudiants en apprentissage se destinent à une carrière dans la finance.
Avec pour objectif d'atteindre le niveau Bac +5, ces jeunes ayant un statut hybridant études et salariat aspirent à obtenir une position de cadre dès l'obtention de leur premier emploi. •

–L'ACCÈS AUX MÉTIERS BANCAIRES : D'UN MARCHÉ INTERNE À UN MARCHÉ EXTERNE–

Par quelles voies accède-t-on aux métiers de la banque ? Comment devient-on banquier ? Comment obtient-on un poste de cadre dans cet univers professionnel ? Entre la seconde guerre mondiale et le milieu des années 1980, répondre à ces trois questions tenait dans la notion de marché interne, très majoritairement dominante. Au cours de cette période, une régulation sociale de branche forte était matérialisée dans une convention collective nationale et un décret réglementant le temps de travail (Dressen et Roux-Rossi, 1996). Pour fidéliser une main d'œuvre loyale et compétente, les employeurs proposaient des salaires intéressants, un droit syndical fort et offraient la possibilité à celles et ceux qui le souhaitaient de gravir les échelons en interne (Brun-Hurtado, 2003).

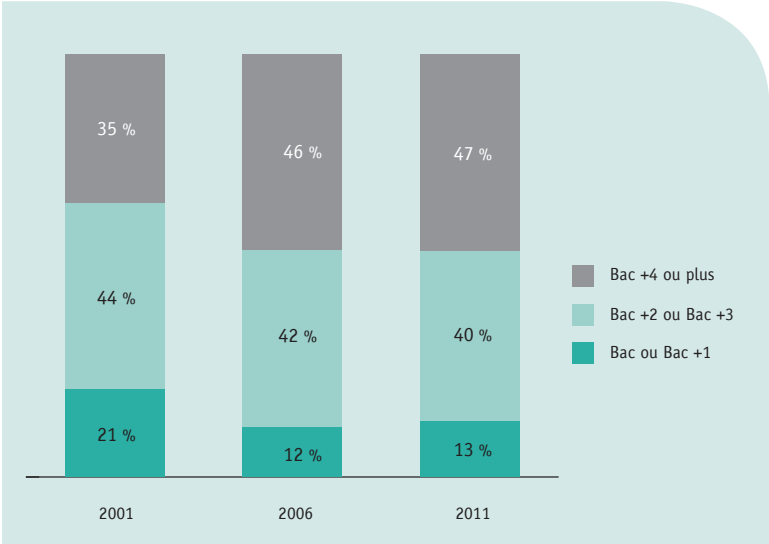
Ces évolutions dans la carrière étaient rendues possibles par un système de formation professionnelle performant. On entrait dans la banque au bas de l'échelle et après avoir suivi des formations, validé des diplômes et patienté quelques décennies, on pouvait rejoindre le corps des cadres bancaires. À partir de la fin des années 1970 et surtout au début des années 1980, on assiste à une ouverture progressive du marché du travail bancaire (Dressen, 2004). Elisabeth Brun-Hurtado souligne ainsi que « la tendance aux recrutements sur le marché du travail ouvert s'est fortement accentuée, principalement dans les filières commerciales, au détriment de la promotion interne » (Brun-Hurtado, *op. cité*). •

– Figure 1–
Composition par classe d'âge des embauches (CDD+CDI) en %



Source : Enquête emploi AFB (données au moment de la réalisation de la recherche)

– Figure 2–
Composition des embauches par niveau de diplôme



Source : Enquête emploi AFB

Depuis, le mouvement d'ouverture a eu tendance à se poursuivre, au-delà des fluctuations conjoncturelles. Si l'on retient le périmètre AFB[11], on observe un ralentissement de l'embauche de jeunes salariés. La part des moins de 25 ans dans les embauches est passée de 39 % à 26 % en dix ans (2001-2011).

11. Depuis la création de la FBF en novembre 2000, celle-ci regroupe et représente l'ensemble de la profession bancaire, tandis que l'AFB assure une mission d'organisation patronale pour les banques dites « commerciales », à l'exception des banques coopératives et mutualistes, comme acteur du dialogue social et de la négociation avec les organisations syndicales.

Concomitamment, la part des titulaires d'un diplôme supérieur à Bac +4 parmi les nouvelles recrues est passée de 35 % à 47 %. Les banques ont donc eu tendance à recruter des salariés moins jeunes et plus qualifiés[12]. La prolongation des études a des effets sur le marché de l'emploi et sur les opportunités d'accès au statut de cadre. Le secteur de la banque ne fait pas exception. Comme les notent les auteurs d'une recherche partenariale Céreq/Apec, « si l'importance relative de la voie promotionnelle à la catégorie cadre demeure inchangée, les carrières longues, commencées au bas de l'échelle hiérarchique, régressent. Les cadres ayant commencé leur parcours comme employés ou ouvriers tendent à devenir plus rares (Cadet et Möbus, 2011, p.18)». Accéder à la catégorie cadre par promotion est devenu plus souvent le fait des salariés jeunes fraîchement diplômés. Les entreprises procèdent alors à une pratique de sélection différée (*id*. p.20) : elles testent pendant les premières années des jeunes diplômés avant de les faire accéder au statut de cadre.
En ligne avec cette stratégie, les banques ont recours à l'alternance. Que ce soit en BTS, dans des écoles ou à l'université (Licence et Master), plus de 8 300 personnes étaient en alternance dans les banques en 2011[13]. L'alternance est devenue un canal de recrutement relativement important, puisque « sur 100 jeunes recrutés en CDI pour un premier emploi, 15 à 20 % le sont par le biais de l'alternance »[14]. Les recrutements en alternance confirment la tendance à l'augmentation de la qualification : le nombre des apprentis en Master a augmenté de 30 % entre 2010-2011 et 2011-2012[15].

Qu'est-ce qui explique le développement de ces filières en apprentissage du côté des espaces de formation ? Qui sont les étudiants en M2 en alternance dans la filière Banque-Finance ? Que viennent-ils chercher dans ces formations ? Quelle est leur trajectoire sociale et scolaire ? Comment se représentent-ils leur avenir professionnel et les métiers de la finance ? Y-a-t-il une place dans ces formations pour les étudiants d'origine modeste ou d'origine étrangère ? Autant de questions auxquelles nous nous attacherons à répondre. •

12. Bien que les moins de 30 ans représentent 58 % des recrutements en 2011, selon l'AFB.
13. D'après la Fédération bancaire française : http://www.fbf.fr/Web/Internet2010/Content.nsf/DocumentsByIDWeb/889JCV/
14. http://www.fbf.fr/Web/Internet2010/Content.nsf/DocumentsByIDWeb/889JCV/
15. Idem

–L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, LES SCIENCES DE GESTION ET LEUR « PROFESSIONNALISATION »–

– LA PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR –

En France, « professionnaliser » les études universitaires n'est pas une idée neuve. L'université impériale de Napoléon en 1806 était déjà le fruit d'une conception utilitariste de l'enseignement supérieur, avec la création concomitante des écoles professionnelles de médecine et de droit (Musselin, 2001). Plus tardivement, la création du diplôme universitaire de technologie (DUT) en 1966, puis du DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées, Bac +5) en 1978 ou celle de la Licence professionnelle en 1999 ont jalonné l'histoire du rapprochement de l'enseignement supérieur et du monde de la production[16]. Toutefois, les discours sur la professionnalisation de l'enseignement supérieur ont eu tendance à se développer au cours des deux dernières décennies. L'encouragement récent des pouvoirs publics au développement du dispositif de la formation en apprentissage à l'université témoigne clairement de cette intensification de la recherche d'une adéquation entre les études supérieures et les besoins du marché du travail[17].
On assiste depuis le milieu des années 1980 à une explosion scolaire marquée par la massification de l'accès au baccalauréat et au supérieur (Erlich et Verley, 2010). Le concept de démocratisation ségrégative (Merle, 2000) a été avancé pour souligner que cette massification a été marquée par une orientation différenciée selon l'origine sociale. De la même manière, les niveaux de réussite aux examens demeurent très inégalitaires. Dans le même temps, on a pu assister à une multiplication de l'offre d'enseignement supérieur professionnalisé au sein de l'université comme dans d'autres types d'établissements (privés par exemple). Cette « inflation professionnalisante » (Er-

16. Cette catégorisation simple ne doit pas être source de malentendu. En effet, l'univers de « l'enseignement supérieur » n'est pas un espace improductif, puisqu'il produit du savoir ainsi qu'un service d'enseignement de ce savoir et de diffusion de la culture scientifique.
17. La loi de 1987, dite « de l'apprentissage » ou « loi Seguin », a ouvert l'enseignement supérieur à l'apprentissage. Pour un historique détaillé des dispositifs les plus récents encourageant le développement, voir *L'apprentissage entre formation et insertion professionnelle.* Insee, *Formations et emploi*, édition 2009.

lich et Verley, *id*.) est pensée comme un moyen de favoriser l'« employabilité » des sortants du supérieur et d'améliorer la compétitivité à la suite du processus de Bologne en 1999, qui conçoit les diplômes de licence et de Master comme les principales voies d'accès au monde du travail. Face à la montée de l'incertitude sur le marché de l'emploi (Castel, 2003, 2009), qui touche plus particulièrement les nouveaux entrants (Fondeur et Minni, 2004), la multiplication de diplômes censés ne pas sanctionner uniquement l'apprentissage de contenus théoriques, mais également de compétences utiles aux futurs travailleurs, est portée par les politiques des Ministres de l'enseignement supérieur et de la recherche successifs (Valérie Pécresse, Laurent Wauquier et Geneviève Fioraso). À la suite de Raymond Bourdoncle et Claude Lessard, on considérera que le mouvement de professionnalisation de ces formations vise à dépasser « la simple transmission de connaissances. Elles tentent [ainsi] de développer aussi des savoir-faire et de faire émerger chez le futur professionnel des savoir-être (attitudes, habitus, valeurs, éthique). Pour ce faire, elles ont inventé et mis au point des formulations de programmes, des dispositifs et des méthodes de formation que les secteurs universitaires plus exclusivement disciplinaires connaissent peu. » (2003, p.132).

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE GESTION : LE MARIAGE DE LA PROFESSIONNALISATION ET DE L'ACADÉMIE

Si la professionnalisation n'est que depuis récemment une injonction adressée à l'ensemble des formations universitaires (Maillard, 2012), elle est inscrite dans les gènes de l'enseignement supérieur de gestion. En France comme aux Etats-Unis, les premières écoles de gestion qui voient le jour entre le milieu du 19e siècle et le début du 20e siècle ont pour objectif premier de former de simples commis ; elles mettront plus d'un siècle à conquérir leurs lettres de noblesse académiques et à trouver ainsi leur place auprès de formations universitaires plus classiques (Paradeise *et al.*, 2013). Ce n'est que dans les années 1950 que les universités françaises développeront les premiers enseignements de gestion, avant que naisse le premier Institut d'Administration des Entreprises (IAE) en 1955. Avec les IAE, il s'agit de « créer des études réellement universitaires de gestion qui aboutiraient à la constitution d'un corps d'universitaires permanents, spécialisés et formés par la recherche, distinct des ingénieurs conseil et experts abondamment utilisés par les universités »[18]. L'objectif est ainsi de répondre à une demande de formation spécifique à la gestion en complément de celle proposée par les écoles de commerce et de contribuer à la reconnaissance universitaire de cette spécialité (Chessel et Pavis, 2001). Selon Fabienne Pavis, « la gestion constitue une discipline qui a pleinement profité de la deuxième massification de l'enseignement secondaire en offrant des formations directement utilisables sur le marché du travail non académique ».

Si, au tournant des années 1960, cette discipline naît de la volonté de « former les cadres dont l'économie a besoin », elle va peu à peu s'académiser. En développant des revues, en participant à la création d'instances nationales (création d'une commission spécifique « gestion des entreprises »), en bénéficiant d'un formidable accroissement du nombre d'étudiants et en multipliant corrélativement le nombre d'enseignants-chercheurs universitaires (+128 % entre 1992 et 2002)[19], les sciences de gestion vont s'installer comme une réelle discipline académique. Il n'en demeure pas moins qu'elles gardent un lien fort avec la pratique et des proximités avec le monde de la production.

En un sens, on peut donc considérer qu'au cours des vingt dernières années, les sciences de gestion ont participé au mouvement de professionnalisation des formations universitaires moins parce que les contenus transmis auraient connu une inflexion utilitaire, que parce que les départements et les instituts qui enseignent cette discipline ont vu leur importance croître dans l'enseignement supérieur.

L'ALTERNANCE DANS LES SCIENCES DE GESTION

Pensé par ses promoteurs comme un moyen d'améliorer la professionnalisation des études supérieures[20], le développement de l'enseignement par la voie de l'alternance a pu trouver un terreau favorable dans les sciences de gestion. À partir de l'enquête réalisée par l'Apec en 2011[21], on peut mesurer la part des alternants dans cette discipline dans l'ensemble des alternants du supérieur **(tableau 1)**.

18. Pierre Tabatoni, *La fondation de l'enseignement de la gestion en France*, École de Paris du management, 26 janvier 1999.
19. Cyterman J.-R., *« Recrutement et renouvellement des enseignants-chercheurs : disparités entre établissements et disciplines »*, Journée d'études du Resup, Paris X Nanterre, 2003 cité par Pavis.
20. Pour ne prendre qu'un exemple, le conseil des ministres du 20 mars 2013 a été l'occasion de présenter un projet de loi visant à développer l'alternance dans le supérieur. Il y fait explicitement référence à la capacité de l'alternance d'améliorer l'insertion professionnelle des étudiants.
21. Apec, *L'alternance dans l'enseignement supérieur*. Apec, coll. Les études de l'emploi cadre, septembre 2011.

–Tableau 1–
Place des étudiants en alternance par discipline

Question : « Avez-vous effectué au moins une partie de votre formation en alternance ? »	Part des alternants au sein de la discipline (%)	Part de la discipline dans la formation des diplômés en alternance (%)
Gestion, comptabilité	27 %	**25 %**
Ressources humaines	22 %	**6 %**
Commercial, commerce international	28 %	**5 %**
Marketing	26 %	**3 %**
Sciences humaines	5 %	9 %
Tertiaire	21 %	6 %
Droit	7 %	5 %
Informatique	13 %	5 %
Agronomie, alimentaire, environnement	11 %	5 %
Communication, création, publicité, édition	12 %	4 %
Educatif, culturel, activités sportives	4 %	0 %
Electronique, micro-électronnique	10 %	4 %
Médical, paramédical, social	5 %	3 %
Chimie, Sciences de la vie	4 %	2 %
Lettres, Langues, documentation	6 %	2 %
Economie	11 %	2 %
Sciences et technologie	10 %	10 %
Sciences politiques, fiscalité	9 %	1 %
Physique, Sciences de la terre	2 %	0 %
Mathématiques	4 %	0 %

Base : Jeunes diplômés Bac +4 et plus interrogés un an après la fin de leurs études
Source : Apec, 2011. Surexploitation des données issues de l'enquête *L'alternance dans l'enseignement supérieur*

On observe ainsi que dans les disciplines de gestion, soit la « gestion, comptabilité », les « ressources humaines », le « commercial, commerce international » et le « marketing », environ un quart des étudiants (entre 22 et 28 %) ont suivi au moins une partie de leur formation en alternance. De l'ensemble des disciplines répertoriées, c'est donc le secteur gestion qui semble offrir le plus de programmes en alternance.

Par ailleurs, si l'on agrège l'ensemble des effectifs diplômés des différentes sous-disciplines de la gestion (en gras dans le tableau)[22], on constate que les alternants en gestion représentent près de 40 % des alternants de l'enseignement supérieur, dont une forte majorité sont inscrits en comptabilité-gestion. •

22. Le choix de regrouper ces spécialités correspond au découpage opéré par Fabienne Pavis : « discipline de l'enseignement supérieur rassemblant le marketing, la finance, la comptabilité et le contrôle de gestion, la gestion des ressources humaines ». Pour être tout à fait précis, il faudrait ajouter parmi les étudiants en gestion celles et ceux qui sont inscrits en fiscalité et qui figurent dans le tableau dans la catégorie « Sciences politiques et fiscalité ».

–3–

–RECOURS A L'ALTERNANCE, CONSTRUCTION DU DIPLÔME ET DEMANDE DES ÉTUDIANTS–

18 Du côté des banques : expliquer le recours à l'alternance
19 Du côté de la formation : les IAE et l'alternance
24 Du côté des étudiants

Devenir cadre par la voie de l'alternance suppose la rencontre de différents acteurs. Des entreprises décident d'embaucher des alternants le temps de leur formation universitaire, tandis que des enseignants se mettent en situation de proposer des formations en apprentissage. Enfin, cette proposition de cumuler emploi et formation rencontre une demande de la part d'étudiants. Les lignes qui suivent abordent successivement les positions des différents acteurs.

–DU CÔTÉ DES BANQUES : EXPLIQUER LE RECOURS À L'ALTERNANCE–

Pour quelles raisons les banques recourent-elles à l'alternance ? L'enquête n'étant pas centrée sur ce point, nous n'avancerons pas de résultats définitifs. Nous pouvons en revanche formuler des propositions à titre d'hypothèses consolidées, sur la base d'échanges avec des responsables ressources humaines du secteur, de rapports existants ou encore d'éléments issus d'entretiens avec les alternants.

Depuis la loi dite « Cherpion » du 29 juillet 2011, le quota de jeunes en alternance est porté de 3 à 4 % pour les entreprises de plus de 250 salariés. Pour ce qui est des entreprises de moins de 250 salariés, un mécanisme d'exonération de charges est censé encourager les entreprises à avoir recours à l'alternance. Certaines études menées par des économistes ont d'ailleurs montré que ce dispositif incitatif était crucial pour expliquer le recours à l'alternance par les entreprises : ainsi pour Bender et Schwerdt (2000), faire travailler des étudiants de Master est avant tout l'occasion de profiter d'une main d'œuvre moins coûteuse. Les entreprises bénéficieraient donc d'un avantage financier tout en diversifiant leurs canaux de recrutement. Cet argument est néanmoins remis en question par des responsables ressources humaines. Pour ces derniers, les apprentis perçoivent certes des rémunérations relativement faibles, mais ils sont aussi périodiquement en formation. En outre l'organisation, et en particulier le tuteur désigné de l'étudiant en alternance, doit leur consacrer du temps pour les former aux process, aux produits et aux logiciels maison. Les représentants de l'entreprise tendent ainsi à nuancer la rationalité strictement économique de leur recours à l'alternance. Il reste difficile de trancher car les études qui examinent les motivations des employeurs sont encore partielles et parviennent à des résultats en partie contradictoires (Fougère, 2007) : ainsi Fougère et Schwerdt (2002) trouvent qu'en France et en Allemagne, les petites et grandes entreprises utilisent les dispositifs d'apprentissage pour embaucher des jeunes travailleurs qualifiés, alors que les entreprises de taille moyenne utilisent principalement les apprentis au titre d'une main d'œuvre bon marché, pour la production immédiate. *In fine*, les motivations des entreprises sont vraisemblablement plurielles : elles visent aussi bien à profiter d'une main d'œuvre moins coûteuse qu'à former de futurs salariés.

Dans le cadre de la présente enquête, c'est l'argument de la flexibilité qui prévaut dans les témoignages des étudiants. Ainsi, nombre d'étudiants en gestion de portefeuille font état des répercussions de la crise sur leur entreprise. Plusieurs d'entre eux ont assisté à des réorganisations internes :
« Étant donné le contexte, la banque dans laquelle je travaille a engagé, ils ne le disent pas clairement, mais c'est un plan social, et en fait, la règle c'est que l'année où il y a un plan social, il n'y a pas de recrutement, et comme c'est le cas pour un peu toutes les banques françaises. » (Entretien n°10, Benjamin, Français, né en Asie, Gport)
D'autres ont été recrutés en alternance en étant avertis que la banque ne pérenniserait pas leur emploi à l'issue de leur formation dans la mesure où l'enseigne était en phase de réduction de personnel. Recourir à l'alternance permet dans un tel contexte d'avoir une main d'œuvre flexible qualifiée. En interrogeant les diplômés depuis plus de deux ans, on constate que certains n'ont pas vu immédiatement leur contrat transformé en CDI, mais ont été embauchés après quelques mois de chômage. L'apprentissage est alors considéré comme un nouveau moyen de « flexibiliser » la relation salariale en n'engageant pas l'entreprise sur le long terme, en créant un vivier de candidats ayant été formés pendant au moins une année, tout en bénéficiant d'exonérations de charges.
Les banques considèrent d'ailleurs que les jeunes

diplômés passés par l'apprentissage sont compétents, comme en témoigne cette chargée de recrutement :

« [dans les entretiens avec des jeunes salariés], on peut leur poser une question : "j'ai 100 000€, je suis client, je vous les amène, qu'est-ce que vous faites avec ?". Et là... il y en a c'est : "bah..." Ils ne savent pas grand-chose, mais il y en a qui s'en sortent bien. Ceux qui s'en sortent bien sont ceux qui ont déjà travaillé dans une banque en alternance, là ils ont le bagout technique. Donc là, on parle d'assurance-vie, fonds euro, et puis voilà, on leur demande un petit peu de nous parler de la crise, voilà. », citée par Larquier, Tuchszirer et Sevilla, 2012, p.41.

L'alternance est donc une opportunité pour une banque autant de sélectionner une main d'œuvre, de la tester sur une période relativement longue, de la former à ses méthodes, que de bénéficier d'un volant de personnels flexibles (ce qui est un avantage dans une conjoncture particulièrement défavorable). Le contrat d'apprentissage semble ainsi constituer l'un des dispositifs privilégiés qui réunit ces quatre aspects, qui renvoient à une configuration que certains responsables RH nomment période de pré-recrutement :

« Je sais qu'on s'est engagés à prendre un certain volume de contrats d'apprentissage, ça a dû être signé il y a déjà deux ou trois ans [...] C'est très confortable pour l'entreprise, parce que on peut tester l'étudiant, et c'est bien pour l'étudiant, parce qu'il peut tester lui aussi s'il est fait pour ça ou pas. Et puis, c'est vrai que là aussi sur des métiers très spécifiques, c'est pas mal de pouvoir commencer à former quelqu'un. [...] nous, surtout pour le recrutement des jeunes, on s'assoit énormément sur le pré-recrutement. [...] le candidat on l'a déjà, soit il a fait un stage ou de l'alternance, soit on l'a pris en intérim. », citée par Larquier, Tuchszirer et Sevilla, 2012, p.44.

La dernière hypothèse que l'on peut formuler sur les motifs de recours à l'alternance dans la banque consiste à prendre acte du fait qu'historiquement le secteur fonctionnait comme un marché interne d'entreprise (Doeringer et Piore, 1971). La formation tout au long de la vie professionnelle était la condition des progressions de carrière des salariés. La plupart des carrières étaient alors fondées sur un modèle où on entrait jeune dans la banque et on franchissait les échelons les uns après les autres. Ainsi l'activité de gestion de patrimoine a longtemps été une activité réservée à des salariés ayant une longue expérience. Désormais, les banques recrutent pour ces postes des jeunes diplômés de niveau Bac +5. Puisque l'ancienneté joue un rôle particulièrement important dans la rémunération dans le secteur bancaire[23], on peut avancer l'idée selon laquelle le rajeunissement des salariés affectés à la gestion de patrimoine a tendance à diminuer le coût du facteur travail dans ce segment de marché.

En résumé, le cadre légal de l'alternance peut être considéré comme une opportunité pour les entreprises bancaires qui bénéficient par ce canal d'un volant de main d'œuvre flexible peu coûteux à court terme, et que l'on peut mettre à l'épreuve. À moyen terme, ce recours à l'alternance a également pour conséquence de limiter l'inflation salariale sur certains segments de marché. •

23. La convention collective bancaire est calquée sur le modèle de la fonction publique et est l'instrument d'un marché professionnel fermé (Regini M., Kitay J., Baeghte M. (1999)). Jusqu'à la convention du 10 janvier 2000, à la classification des emplois était associée des points bancaires, la valeur du point étant fixée par la négociation collective (convention collective du 20 aout 1952). Le passage d'un coefficient à l'autre a longtemps été lié à l'ancienneté. La convention collective garantissait également un salaire minimal conventionnel à l'ancienneté (par pallier de 5 ou 10 ans). La nouvelle convention collective de 2000, selon une étude longitudinale réalisée à partir des données AFB et comparées aux données de BNP Paribas (Dressen, 2008) ne semble pas avoir eu d'effet sur le rythme des progressions et sur l'importance de l'ancienneté. Ce qui permet à l'auteur de conclure : « Finalement, on peut se demander si la règle qui semble le moins changer malgré la double dualisation dont on a parlé n'est pas celle qui renvoie à la légitimité des carrières à l'ancienneté. » (Dressen, 2008, p. 45).

–DU CÔTÉ DE LA FORMATION : LES IAE ET L'ALTERNANCE–

Alors que les entreprises ont été mises dans l'obligation de procéder à des recrutements d'alternants, les établissements d'enseignement supérieur n'ont aucun devoir en la matière. Comment y expliquer le développement des filières en alternance ?

– PROPOSER DES FORMATIONS EN ALTERNANCE –

Comme nous l'avons montré plus haut, la professionnalisation des études supérieures est la marque de fabrique des sciences de gestion et en particulier des IAE, dont celui où nous avons réalisé cette enquête. À l'IAE Johannes Gutenberg sont proposées des formations initiales et continues ou en apprentissage, les enseignants et assistantes pédagogiques que nous avons rencontrés mettent en avant le fait que le point fort de leur organisation consiste dans les liens étroits établis avec les entreprises et qu'il en résulte des bons niveaux d'insertion de leurs étudiants. L'alternance y est alors mobilisée comme l'outil privilégié de la professionnalisation des cursus. Il est également clair que le développement des filières en alternance au sein de cet IAE le dote de

ressources propres qui viennent compléter les dotations de l'université dont il dépend. À un moment où les finances publiques encouragent l'ascétisme dans tous les pans du service public, chacun reconnaît comme une évidence que le développement des formations en alternance permet de faire face aux difficultés budgétaires. On retrouve ici les conclusions du rapport de l'Apec (2011) qui font de l'insertion professionnelle et des aspects financiers les déterminants de l'engagement des formations universitaires dans l'alternance, ce que résume d'ailleurs ici le directeur de l'IAE Johannes Gutenberg :

« On a une adhésion de la plupart des enseignants à l'apprentissage, qui est vu avant tout comme une bonne façon de permettre aux étudiants de s'insérer professionnellement. Même si derrière ça rapporte beaucoup d'argent, la première chose que voient les collègues c'est cet apport en termes d'insertion professionnelle et d'interaction avec les étudiants. » (Directeur de l'IAE)

ENTRE-DEUX ET EXCELLENCE MOYENNE

Formant un oxymore, nous mobilisons l'expression « excellence moyenne » pour insister sur deux dynamiques observées. D'une part, l'excellence est au cœur des réformes récentes concernant l'enseignement supérieur et la recherche. Au tournant des années 2010, plusieurs pays d'Europe (notamment la France et l'Allemagne) ont mis en œuvre des politiques labellisées « initiatives d'excellence », visant à identifier des pôles de recherche et d'enseignement supérieur d'excellence (des universités « Idex », des laboratoires « Labex », des équipements scientifiques « Equipex ») et à leur allouer des financements spécifiques. Mais les discours sur l'excellence et les instruments mis en place pour l'accompagner concernent pour l'essentiel des activités scientifiques. Ces réformes ont en effet été aiguillonnées par le « choc » du classement de Shanghai[24], dont les critères d'évaluation sont fortement polarisés autour la productivité scientifique. Les discours sur l'excellence et les incitations qui l'accompagnent sont ainsi censés mobiliser les chercheurs dans la grande course internationale visant à gagner des places dans ce classement.

L'excellence n'est en revanche pas mobilisée sur le registre pédagogique. À titre d'illustration, s'il existe une prime d'excellence scientifique censée récompenser les chercheurs méritants, la prime d'excellence pédagogique n'a jamais vu le jour. Sur le plan de la pédagogie, c'est l'injonction à la professionnalisation qui fait office d'excellence. Les bons établissements sont ceux qui ont un taux de réussite et un taux d'insertion professionnelle élevés. D'autre part, nous empruntons à Pierre Bourdieu le qualificatif « moyen » (1965) pour signifier que l'offre pédagogique constituée par les IAE ne s'adresse ni à une élite scolaire et sociale qui se dirige vers les grandes écoles, ni à une jeunesse populaire qui accède difficilement au baccalauréat et qui ne franchit pas les portes des filières sélectives.

Nés au milieu des années 50, les IAE sont d'emblée pensés sur le modèle des formations américaines, qui cherchent à rapprocher l'université et le monde de l'entreprise en dispensant des formations mêlant savoir universitaire de gestion et savoir-professionnel. Des 5 premiers IAE fondés en 1955, ces instituts sont dorénavant passés au nombre de 31. Les formations proposées sont généralement sélectives et orientent les étudiants vers les métiers du management, du marketing, de la gestion de ressources humaines et de la finance. Présent au sein des universités, le corps professoral de ces établissements est formé d'enseignants-chercheurs et de professionnels des secteurs concernés.

Depuis quelques années, le réseau des IAE mène un important travail de représentation collective de ces instituts. Que ce soit sur Internet ou dans la presse, on trouve de nombreuses traces de leur positionnement spécifique.

24. Le classement de Shanghai (http://www.shanghairanking.com) est un palmarès international des « meilleures » universités réalisé par l'université de Shanghai. Pour une analyse critique, se reporter à (Gingras 2008).

LE POSITIONNEMENT DES IAE RELAYÉ PAR DES MÉDIAS VISIBLES

IAE *vs*. Grandes écoles de commerce : le match, *in* Blog du Monde, 7 novembre 2012, par Olivier Rollot

Les 31 instituts d'administration regroupent aujourd'hui près de 40 000 étudiants, dont 4 000 en alternance et 10 000 en formation continue. Ils sont ainsi une alternative crédible – et bon marché, parfois seulement 237 euros par an mais jamais plus de 1 000 – aux grandes écoles de management. « Contrairement aux grandes écoles, les IAE ne sont pas en concurrence les uns avec les autres. Nous travaillons en réseau et nos étudiants peuvent même suivre leur cursus dans plusieurs IAE », explique Arnaud Thauvron, Direction de l'IAE Gustave Eiffel, qui dépend de l'Université Paris-Est Créteil.

Des business schools dans l'université

Comme à Créteil, les IAE sont tous rattachés à des universités dont ils se revendiquent être les « écoles universitaires de management ». « Nous nous plaçons ainsi dans une logique que l'on retrouve dans l'ensemble des grandes universités du monde, qui ont leur *business school* intégrée », se félicite Jérôme Rive, président du réseau IAE et directeur de l'IAE de l'université Lyon 3. Une proximité qui permet aujourd'hui aux IAE de proposer des cursus « droit et management » ou de faire venir facilement dans leurs cours des enseignants de médecine ou de lettres.

Intégrés aux universités, les IAE intéressent-ils toujours autant qu'ils le mériteraient les présidents d'université désormais autonomes ? Comme les IUT, ils semblent parfois être les grands oubliés d'une autonomie dans laquelle leurs spécificités - enseignement d'une discipline à part, la gestion, rapports privilégiés avec les entreprises, impact important de la formation continue - les rendent peu lisibles aux yeux de l'université classique. Pour éviter d'être ostracisés, ils demandent aujourd'hui, dans le cadre des Assises de l'enseignement supérieur, leur « reconnaissance institutionnelle par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche » et « l'application stricte par les universités du cadre réglementaire lié à leur statut d'écoles et d'instituts internes ». Sous-entendu, ce n'est pas le cas aujourd'hui...

Comment comparer les grandes écoles et les IAE ?

S'ils ne sont pas exactement sur le même modèle (recrutement après une Licence ou en cours de Licence dans des IAE qui proposent également de nombreuses Licences professionnelles, recrutement après prépa mais aussi après Bac pour les grandes écoles), IAE et grandes écoles de management n'en sont pas moins directement concurrents sur une partie du public. Mais comment les comparer ? Les IAE ne sont pas soumis à l'accréditation de la Commission d'évaluation des diplômes et formations de gestion. Quant à l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, elle ne donne pas d'avis sur toutes les écoles de management.

Restent les accréditations internationales et là force est de constater que les IAE sont encore à la traîne. Seul l'IAE d'Aix-en-Provence est à la fois accrédité Equis (le top remis par l'organisme européen EFMD) et AMBA pour l'ensemble de ses « *Masters in Business and Management* (MBM) » (dont bien sûr son MBA). Les IAE de Lyon 3 et Toulouse ont eux le label Epas. Les 28 autres n'ont aucun de ces labels nécessaires pour se mesurer aux toutes meilleures business schools. Faisons le bilan pour les formations initiales : un IAE labellisé Equis et deux Epas face à des écoles de commerce qui sont 11 à posséder à la fois les labels Equis et AACSB, 4 uniquement Equis, une uniquement AACSB et 5 Epas.

Comment choisir ?

Alors, grande école ou IAE ? Pour un étudiant, tout dépend comme toujours de son projet et de la qualité de la grande école susceptible ou non de vous accueillir. Si les meilleures d'entre elles sont clairement au-dessus du lot, celles du milieu du tableau, qui ne possèdent pas les accréditations internationales, n'ont pas vraiment d'argument frappant à opposer à des IAE - bien meilleur marché - si ce n'est la qualité de leurs réseaux d'anciens. Match à suivre...

Dossier : Les IAE, aussi forts que les écoles de commerce ?, *in* letudiant.fr

« Les IAE (instituts d'administration des entreprises) se revendiquent comme les «grandes écoles» de l'université, conduisant à tous les métiers de l'entreprise. Mais sont-ils aussi efficaces que les traditionnelles écoles de commerce ? Pour y voir clair, l'Etudiant a décrypté leurs points communs et leurs différences. Et parce que les IAE sont aussi parfois très différents de l'un à l'autre, découvrez un banc d'essai, côté études et côté insertion.

Les IAE, plus "rentables" que les ESC ?

En matière de rentabilité immédiate, les IAE gagnent haut la main face aux écoles de commerce. Avec des frais de scolarité universitaires (241 € en 2012 pour un M1 ou M2), ils sont imbattables. La moins chère des écoles conduisant à un Master (Télécom Ecole de Management) vous demandera 2 500 € par an. Mais la moyenne des frais de scolarité exigés dans ces écoles tourne davantage autour de 8 000 €, voire plus : des sommes qui ont beaucoup augmenté ces dernières années. Ainsi, une année de Master à l'ESSEC vous coûtera 15 000 €.

Mêmes résultats que la plupart des écoles de commerce

Et à la sortie ? Les IAE affichent de bons chiffres d'insertion : selon les chiffres 2012 du Réseau des IAE, 83 % des diplômés trouvent un emploi en moins de 6 mois, et le salaire annuel brut à l'embauche s'établit à 29 500 € en moyenne, soit environ 1 900 € nets par mois. Ceux qui débutent dans la finance, le contrôle de gestion ou l'audit touchent même un peu plus.

« Hormis les 5 très grandes écoles de commerce, qui possèdent un véritable avantage concurrentiel, les IAE placent leurs étudiants aussi bien que les ESC », assure Pierre Louart, président du réseau des IAE. Un avis nuancé par Antoine Lecoq, directeur de Page Personnel, un cabinet de recrutement : « les IAE ont du mal à rivaliser avec les 10-15 meilleures écoles de commerce, qui sont vraiment des filières d'élite, et qui ont une forte notoriété auprès des recruteurs. Mais en dehors de celles-ci, les DRH recrutent ces deux types d'étudiants aux mêmes postes et aux mêmes salaires ».

L'enquête « jeunes diplômés » 2010 du cabinet Towers-Watson pour l'Expansion confirme cette tendance. Si les jeunes diplômés d'HEC ou de l'EM Lyon empochent au minimum 36 000 € par an, ceux, par exemple, de l'Inseec ou de l'ESSCA gagnent des salaires comparables aux étudiants d'IAE. Sauf que contrairement aux diplômés de ces instituts, nombre de ces jeunes doivent, lors de leurs premières années, rembourser le prêt qu'ils ont contracté pour payer leurs frais de scolarité !

Des disparités entre IAE

Derrière ces chiffres globaux se cachent de grandes disparités entre les IAE. Les « gros » IAE (celui de Lyon 3 dénombre 6 000 étudiants !) ont les moyens de ressembler à de véritables écoles de commerce, et peuvent proposer des prestations spécifiques pour leurs élèves (services carrières et relations internationales uniquement pour leurs élèves, organisation d'évènements, vie associative dynamique...). D'autres, plus petits, n'en n'ont pas les moyens. Ils ressemblent alors davantage à de classiques départements universitaires.

Parmi les IAE les plus cotés, il faut distinguer celui de Paris 1, bien connu des entreprises grâce à son intense activité de formation continue, et l'IAE d'Aix-Marseille, le seul à avoir obtenu l'accréditation Equis, un label que possèdent les meilleures écoles de commerce.

Les IAE de Lyon-3 et de Toulouse 1 disposent quant à eux du label Epas, une autre accréditation internationale très cotée.

À cette liste s'ajoutent ceux de Lille 1, UPEC (Créteil), Nantes et Rennes, de gros IAE dynamiques, qui ont les moyens d'apporter plus de services à leurs étudiants. »

La notion de pairs-concurrents (Pavis, 2008) permet de comprendre le positionnement des IAE. Ils se comparent perpétuellement aux grandes (ou aux moyennes) écoles de commerce dont la notoriété n'est plus à démontrer. Le site Internet du réseau des IAE les définit comme « une astucieuse combinaison des avantages des Ecoles de Management privées ou consulaires à ceux des valeurs de l'Université »[25].
L'étudiant en quête d'information, comme le journaliste ou l'observateur de l'enseignement supérieur aura en tête que ces instituts se mesurent à HEC, l'Essec ou encore EM Lyon. L'abréviation IAE est pensée comme devant permettre d'accéder au statut de « marque ». En suivant Franck Cochoy (1999), on peut mettre en évidence que la défense d'une identité collective « IAE », l'accès au statut de marque, suggère et rend possible la comparaison avec des concurrents sur un marché. Ici, les promoteurs des IAE choisissent de se mesurer aux écoles les plus reconnues. Mais, puisque ces dernières sont anciennes et bien installées, le nouvel entrant doit donner des gages de sa crédibilité. Ainsi, on suggère que les enseignements sont les mêmes, mais que le coût de la scolarité est avantageux (231 € pour un Master) comparé aux tarifs des écoles (aux alentours de 8 000 €). En outre, les IAE sont adossés à des équipes de recherche universitaires, ce qui est pensé comme étant un garant de la qualité et du dynamisme des savoirs transmis.

Ces « écoles universitaires de management » prennent comme pairs-concurrents les écoles prestigieuses et cherchent à se distinguer de deux catégories d'intervenants dans l'enseignement supérieur : les facultés de sciences économiques et de gestion et les petites écoles de commerce (généralement avec classes préparatoires intégrées). Bien entendu, la critique n'est que peu présente dans les canaux de diffusion d'information à destination du grand public. Mais elle se fait jour quand on interroge les responsables de ces IAE. Ainsi, ils considèrent que si les facultés de sciences économiques et de gestion sont d'un bon niveau, le service rendu aux étudiants est de piètre qualité. Les universitaires enseignant dans ces filières sont considérés comme des chercheurs peu soucieux de l'accompagnement de leurs étudiants vers l'emploi. Quant aux « petites écoles », nombre de remarques sont faites pour remettre en question la qualité des enseignements, pour affirmer qu'elles ne procèdent à aucune sélection à l'entrée (contrairement à ce qu'elles prétendent) et *in fine* qu'elles octroient un diplôme à tous les élèves présents.

« Ceux des écoles moyennes... euh, je les vois comme des concurrents.
Et qu'est-ce qui fait la différence entre les deux ?
*La qualité de la formation. Un Master de gestion de patrimoine de l'ESC B***, ce n'est vraiment pas bon quoi. Après, si je prends gestion de patrimoine à Bordeaux, ça va être 15 000 € l'année, ils seront 40 en cours, et ici ils sont gratuits et ils sont 25 en cours. Donc... oui, je pense qu'on n'est pas du tout dans la même logique. Eux ils ont une logique commerciale, et B*** n'a pas une logique commerciale. Quand bien même ils sont payants, 3 000 € le coût du Master à l'université B***, ce n'est pas une logique de rentabilité derrière. Et ce qui me fait mal au cœur, c'est que l'étudiant va payer pour l'université B*** 15 000 € alors que le salaire de sortie sera exactement le même.*
Ça veut dire que dans ta manière de présenter le diplôme tu insistes sur le rapport qualité prix ?
Non, pas trop, parce que je n'aime pas dénigrer les écoles. Je pousse plutôt les étudiants à s'interroger sur la rentabilité de leurs investissements sans dire "ne le faites pas". Mais je pense qu'il y a une image tellement dégradée de l'université dans son ensemble que les étudiants sont prêts à investir beaucoup d'argent pour blanchir un diplôme d'université dans une école. Et dans ce paysage, l'IAE a quelle place ? L'idée c'est d'avoir une sorte de marque intermédiaire entre ... l'idée c'est de jouer sur les deux tableaux, avoir une image qui soit plus valorisée, plus détachée de l'image négative de l'université et en même temps rester accroché à l'université pour garder ce qu'il y a de meilleur, y compris en termes d'image, de rigueur. On essaye un peu de jouer sur le beurre et l'argent du beurre.
Et du coup, tu côtoies de près des gens qui sont de la fac d'écogestion, donc quelle est la différence au fond entre ce qui est produit à l'IAE comme cours et ce qui se fait à la fac d'éco ?
Alors en éco... pour bien connaître, parce que j'ai enseigné aussi en éco à côté, on n'est pas dans une logique de professionnalisation de l'étudiant comme on peut l'être ... c'est-à-dire que l'étudiant n'est pas au cœur, c'est l'enseignant qui est au cœur et tout doit s'adapter autour de lui. » (Directeur de l'IAE Johannes Gutenberg)

Les IAE se positionnent donc à mi-chemin entre le groupe des grandes écoles prestigieuses et celui composé par les facultés et les petites écoles. Ils mettent en avant le fait de délivrer un enseignement d'excellence dans les disciplines de la gestion. Ils font en

25. http://www.reseau-iae.org/reseau/c-quoi-un-iae.html, consulté le 16/05/13.

sorte de développer leur attractivité, en dupliquant un certain nombre de pratiques considérées comme à même de favoriser la professionnalisation et l'insertion de leurs étudiants. Ainsi, tous les étudiants effectuent des stages ou sont en alternance. Bien qu'il n'arrive pas à construire un esprit de corps aussi affirmé que dans d'autres établissements, un bureau des élèves anime la vie associative locale. Il organise régulièrement des week-ends d'intégration et des soirées avec les étudiants. Un cocktail est organisé tous les ans et est pensé comme une manière d'entretenir le réseau des diplômés, qui se matérialise par un annuaire des anciens.
Mais parce que ces Instituts n'ont ni la même ancienneté ni le même recrutement social et parce qu'ils ne semblent pas (encore ?) offrir les mêmes possibilités de carrière professionnelle que les grandes écoles de commerce, ils ne sont pas du même rang que ces dernières. Dans sa thèse, Patrice de Fournas (2007) retrace l'émergence d'une nouvelle noblesse de robe pour qualifier l'histoire de l'institutionnalisation d'HEC, de l'Essec et l'ESCP. Si l'avenir n'est pas écrit et si les challengers peuvent rattraper les leaders, force est de constater que les IAE constituent un espace d'« excellence moyenne » au sein de l'offre d'enseignement supérieur.

L'EXCELLENCE MOYENNE À LA PÉRIPHÉRIE PARISIENNE

L'offre d'« excellence moyenne » que nous analysons a un positionnement géographique particulier. L'IAE Johannes Gutenberg se situe à la périphérie de Paris. Et s'il se situe dans un quartier populaire, on ne peut que constater qu'il souffre moins d'être un lieu de relégation qu'il jouit de la proximité de la capitale. Ainsi, les étudiants qui se destinent à la gestion de portefeuille suivent leurs enseignements à quelques kilomètres des salles de marché du boulevard Haussmann ou de la place de la Bourse. De la même manière, celles et ceux qui visent la gestion de patrimoine bénéficient de la présence de banques privées installées à proximité. Cette offre d'excellence moyenne rencontre alors une demande qu'il convient à présent de décrire. •

–DU CÔTÉ DES ÉTUDIANTS–

Décrire la population des étudiants enquêtés suppose d'abord de caractériser leur profil scolaire et social. L'analyse de leurs parcours scolaires et universitaires nous permettra ensuite d'affiner cette description : nous montrerons ainsi qu'il s'agit d'étudiants scolairement « moyens », ayant suivi des parcours marqués par une forte porosité entre études et emploi. Nous verrons enfin que leur orientation vers un Master 2 en apprentissage à l'IAE Johannes Gutenberg peut être analysée comme un choix contraint par leurs conditions scolaires et sociales, mais que leur expérience d'un Master 2 en alternance est vécue comme positive, malgré quelques décalages entre le contenu des études suivies et la réalité des emplois occupés en apprentissage.

PROFIL SCOLAIRE ET SOCIAL DES ÉTUDIANTS ENQUÊTÉS

Pour qualifier plus précisément la « demande étudiante » de ces formations en alternance dans le secteur Banque-Finance de l'IAE Johannes Gutenberg, nous allons tout d'abord mobiliser les données issues de l'enquête quantitative, puis dans un second temps privilégier une démarche qualitative.

Le profil des étudiants Banque-Finance en alternance : approche quantitative

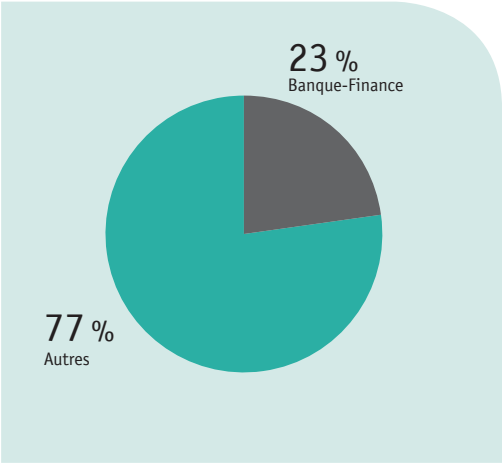
Pour caractériser la population des étudiants enquêtés, nous avons utilisé les données d'Apogée[26], qui vont nous permettre de comparer les étudiants inscrits dans la filière Banque-Finance de l'IAE Johannes Gutenberg avec tous les autres étudiants de l'institut. Pour ce faire, nous avons obtenu du service études et statistiques de l'université dont dépend cet IAE, un fichier tiré du logiciel Apogée. Dans ce logiciel, qui sert en premier lieu à réaliser les inscriptions des étudiants par la scolarité des universités, sont saisies de nombreuses informations sur les étudiants inscrits[27]. Pour caractériser notre population d'enquêtés, nous avons construit une base de données intégrant la totalité des étudiants inscrits en Master 2 (toutes filières confondues) à l'IAE, au cours des années 2008-2009, 2009-2010 et 2010-2011, quel que soit le régime d'inscription (Formation Initiale, Formation Continue, Formation en Alternance). Mobiliser des données sur ces trois « promotions » est justifié par le fait qu'elles ont suivi des programmes reposant sur les mêmes maquettes pédagogiques (les maquettes peuvent en effet être modifiées tous les cinq ans à l'occasion de la signature du contrat quinquennal entre l'université et le ministère de l'enseignement supérieur). En outre, multiplier les promotions permet d'obtenir des effectifs suffisamment importants pour pouvoir être traités dans de bonnes conditions. On dispose finalement d'informations sur 1167 étudiants.

La moyenne d'âge des étudiants de l'IAE Johannes Gutenberg est de 29,9 ans, ce qui s'explique par le fait que cet IAE propose de nombreux diplômes ouverts à la Formation Continue. Les deux graphiques ci-dessous **(graphiques 3 et 4)** représentent respectivement la part des effectifs étudiants de l'IAE inscrits dans les filières Banque-Finance, et la part (en effectifs étudiants) des trois spécialisations étudiées (gestion de portefeuille, gestion de patrimoine, ingénierie financière) au sein des programmes en Banque-Finance.

On peut constater que les étudiants des filières Banque-Finance ne sont pas majoritaires. Par ailleurs, le poids relativement important de la filière Gestion de patrimoine s'explique largement par la présence des stagiaires inscrits en Formation continue. Dans la suite de notre enquête, nous isolerons les stagiaires en Formation Continue dont les caractéristiques ne correspondent pas au cœur de l'enquête :

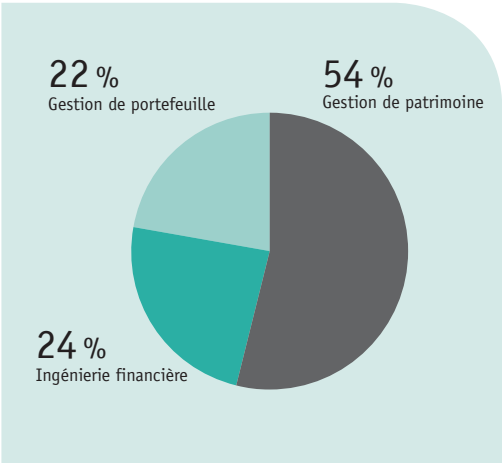
26. Apogée : définition cf. supra.
27. Il est à noter que le logiciel Apogée comporte un certain nombre de lacunes. La saisie des informations dans la base Apogée est réalisée par des opérateurs de saisie, embauchés en CDD en début d'année universitaire, au moment des inscriptions administratives. Les informations sont saisies au cours du rush de la rentrée et si les personnels permanents des services de scolarité veillent à ce que les saisies soient le plus fidèles possibles, on peut faire l'hypothèse qu'il subsiste des erreurs difficiles à repérer dans les bases de données recueillies. Par ailleurs, les informations sont souvent collectées sur la base de déclarations faites par les étudiants eux-mêmes, ce qui peut induire des biais (*e. g.* sur la PCS des parents).

– Figure 3 –
Part des étudiants de l'IAE en Banque-Finance



Source : CEE, exploitation Apogée, année 2008 à 2011

– Figure 4 –
Répartition des étudiants de la filière Banque-Finance par spécialisation



Source : CEE, exploitation Apogée, année 2008 à 2012

ils sont plus âgés, ont eu des expériences professionnelles longues... En conséquence, on peut considérer que les modalités de leur socialisation professionnelle à la banque sont antérieures à leur passage par la formation suivie à l'IAE.

119 étudiants sont inscrits en alternance dans un M2 Banque-Finance. Afin de caractériser ces étudiants, nous allons tout d'abord les comparer avec les étudiants (n=396) en alternance dans les autres M2. Dans un deuxième temps, nous comparerons les caractéristiques des étudiants des filières « gestion de patrimoine » et « gestion de portefeuille ».

Les apprentis des Masters 2 Banque-Finance comparés aux apprentis des autres filières de l'IAE

La comparaison des étudiants des Masters 2 Banque-Finance avec les autres filières de l'IAE s'avère particulièrement stimulante pour caractériser les étudiants de la banque. Ainsi, elle révèle qu'ils sont significativement plus souvent des hommes (64 % dans la filière Banque-Finance contre 40 % dans les autres filières)[28]. Ils sont en outre plus souvent titulaires d'un baccalauréat général (83 % contre 74 %). Ils sont plus nombreux à avoir obtenu un bac « à l'heure » (77 % contre 66 %). S'ils sont aussi légèrement plus souvent nés en France (90 % contre 89 %) que les apprentis d'autres filières, ils sont également un peu plus nombreux à avoir la nationalité française (93 % contre 92 %). Toutefois, ce point laisse de côté les étudiants français, nés en France, mais étant issus de l'immigration. Afin d'avoir une estimation de cette question, nous avons construit un indicateur sur le prénom (voir encadré). Si l'on accepte les limites de cet indicateur, on peut dire enfin qu'il y a moins d'étudiants portant un prénom à consonance étrangère dans la filière Banque-Finance que dans les autres filières (13 % contre 21 %).

La variable « prénom »

Si la loi et les différentes recommandations d'instances expertes ou *ad hoc* (CNIL[29], Conseil constitutionnel, COMEDD[30]) n'interdisent pas de traiter statistiquement des questions liées à l'origine, elles déconseillent ou prohibent l'utilisation d'un référentiel ethno-racial *a priori*. La difficulté réside ici davantage dans le fait que nous ne menons pas une enquête quantitative avec un questionnaire réalisé à dessein mais utilisons à des fins d'analyse secondaire un fichier de gestion, dont les informations sont limitées aux champs autorisés et déclarés à la CNIL. Reprenant une pratique déjà testée dans de nombreuses enquêtes confrontées aux mêmes contraintes (Cédiey et Foroni 2005, Jobard et Névanen 2007, Wieworka, 2009), nous nous sommes fondés sur les prénoms (le fichier étant ainsi anonymisé, donc non soumis à une déclaration préalable à la CNIL). Afin d'isoler dans la base celles et ceux qui pourraient être « issus de l'immigration », nous avons tenté de les coder, selon qu'ils sont français ou étranger. Le prénom est une indication peu fiable étant donné la manière dont se font les stratégies dans le choix du prénom. Une famille issue de l'immigration peut choisir d'attribuer un prénom « français » à son enfant pour marquer son attachement à la France, et à l'inverse, une famille non issue de l'immigration peut attribuer un prénom étranger. Ceci étant, il est sans doute rare que quelqu'un qui se prénomme Mohamed n'ait aucun lien avec une trajectoire migratoire[31].

Afin de limiter l'impact de la subjectivité du chercheur, nous avons demandé à sept personnes[32] de coder les prénoms des enquêtés, selon qu'ils soient français ou étranger. Ces sept personnes ont questionné la méthode et rencontré des difficultés. En codant 1 les « français » et 2 les « étrangers », il est possible de distinguer trois groupes :

1) ceux dont tout le monde est sûr qu'ils portent un prénom français (par exemple Sandrine, Marion, et Laure) qui ont une moyenne de 1 (tout le monde indique français).

2) ceux qui ont une moyenne de 2 (tout le monde indique étranger) comme Mohamed, Moustapha et Saïd.

3) ceux qui ont une moyenne supérieure à 1 et inférieure à 2, pour lesquels les choses sont moins claires.

28. Dans la suite du rapport, les résultats statistiques proposés sont estimés à l'aide d'un test de khi2.
29. La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés est une autorité indépendante chargée d'appliquer la loi informatique et libertés.
30. Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations, comité d'experts *ad hoc* réunis à la demande de Yazid Zabeg.
31. Le codage des prénoms conduit en ce sens davantage à une sous-estimation de la population des étudiants « issus de l'immigration », notamment pour ceux de parents eux-mêmes nés en France (voir à ce sujet les travaux de Valetas et Bringé 2005 ; 2010).
32. Pour une plus grande rigueur méthodologique, il faudrait que les personnes qui réalisent le codage soient tirées au sort.

Afin d'avoir une estimation du nombre d'étudiants issus de l'immigration, on peut ensuite construire une catégorie « Français portant un prénom à consonance étrangère ». Si les effectifs sont trop faibles pour trancher définitivement cette question, il apparaît qu'il y aurait moins d'étudiants issus de l'immigration dans la filière Banque-Finance que dans les autres filières (8 % contre 16 %). La discrimination, sélection ou auto-sélection, aurait donc lieu avant le niveau de Master 2. Le partage des étudiants entre les différentes filières ne ferait donc qu'entériner un ordre des choses déjà établi.

Les apprentis des Masters 2 Banque-Finance : des profils distincts en Gestion de patrimoine et Gestion de portefeuille

Les hommes sont surreprésentés dans la filière Gestion de portefeuille (76 % contre 54 %), et c'est également dans cette filière que l'on retrouve le plus de titulaires d'un baccalauréat obtenu à l'étranger (13 % contre 3 %). Les étudiants en Gestion de patrimoine sont plus nombreux à être titulaires d'un Bac ES (57 % contre 39 %) et les étudiants en Gestion de portefeuille sont plus souvent titulaires d'un Bac S (41 % contre 23 %). Si l'on ne note pas de différences entre les deux filières du point de vue de la nationalité ou du pays de naissance, les étudiants qui portent un prénom à consonance étrangère sont trois fois plus nombreux en Gestion de portefeuille qu'en Gestion de patrimoine (21 % contre 7 %).
La caractérisation des étudiants de notre enquête vient ainsi compléter les précédentes recherches qui pointaient les particularités des étudiants qui suivent des filières du supérieur en apprentissage. Prisca Kergoat (2010) met en évidence que les formations en apprentissage établissent des barrières à l'entrée qui non seulement ne réduisent pas les inégalités sociales (mesurées notamment par des critères géographiques, sexuels ou ethniques), mais contribueraient même à les renforcer. Notre enquête établit pour sa part la diversité des profils des étudiants au sein même de ces filières en apprentissage. Elle introduit l'idée d'une hiérarchie entre ces apprentis du supérieur en fonction de leur spécialité : les étudiants en Banque-Finance sont en effet dotés d'un capital scolaire plus élevé que leurs pairs d'autres domaines de la gestion ; ils sont en outre plus souvent des hommes et plus fréquemment d'origine française. On observe enfin l'existence d'une diversité de genre et d'origine ethnique au sein même de la filière Banque-Finance, entre les gestionnaires de patrimoine et les gestionnaires de portefeuille.

CARACTÉRISATION SOCIALE ET SCOLAIRE PAR LES DONNÉES QUALITATIVES : « L'EXCELLENCE MOYENNE »

Si l'enquête quantitative permet d'apprécier que les étudiants inscrits dans la filière Banque-Finance disposent donc de ressources avantageuses par rapport à leurs pairs issus d'autres domaines de la gestion, il semble que la catégorie de « l'excellence-moyenne » esquissée pour identifier l'IAE Johannes Gutenberg qualifie à son tour assez fidèlement nos enquêtés, tant du point de vue de leur positionnement par rapport à leur milieu social d'origine que du point de vue de leur parcours scolaire.

Des étudiants en ascension sociale par rapport à leur milieu d'origine

Les étudiants de l'IAE Johannes Gutenberg se caractérisent par une certaine homogénéité sociale, proche de la classe moyenne. Même si notre enquête comprend un éventail large de cas de figure, il apparaît qu'aucun n'appartient à la grande bourgeoisie. Pour apprécier le milieu social de nos enquêtés, il nous paraît pertinent, comme des recherches récentes l'ont montré, d'aborder la question de la situation sociale de manière large, donc de prendre en compte notamment la situation professionnelle des deux parents.
D'abord, sur l'ensemble des étudiants rencontrés en cours de formation, seuls 9 ont un de leurs parents au moins qui est cadre, dont 6 ayant un parents cadre et l'autre technicien. Sur le seul couple bi-actif de deux cadres, la mère est responsable de formation dans une institution publique, et le père travaille dans un bureau d'études. Une de nos enquêtées fait partie d'une classe sociale supérieure, mais du Maroc. Ayant suivi un parcours scolaire dans un lycée français, ses parents l'envoient en France réaliser une classe préparatoire et une école de commerce. Son père possède avec ses frères une entreprise. Si la position élevée de son père au Maroc permet à Houria de venir faire ses études en France, elle n'a pas dans l'Hexagone la même situation enviée que dans son

pays d'origine. Parmi les parents, on rencontre un maître de conférences dans une famille où l'épouse ne travaille pas : au vu de la profession du père et de l'inactivité de la mère on peut en déduire qu'il ne s'agit pas d'une famille ayant un fort capital économique. Ainsi les étudiants issus de milieux favorisés ne cumulent pas les différents types de capitaux.
Aux 6 enquêtés qui ont un parent technicien et un parent cadre, il faut en ajouter 14 autres dont au moins un des parents est technicien. Il s'agit souvent de professions intermédiaires du secteur médico-social (infirmier, assistant social...), de fonctionnaires ou d'administratifs/techniciens du privé (comptables...).
Pour ceux dont les parents ne sont pas cadres (la grande majorité), l'accès au diplôme de l'IAE est déjà une marque d'une trajectoire en ascension sociale. C'est encore plus vrai pour les 13 étudiants dont au moins un des parents est ouvrier ou employé. Dans cette catégorie, 7 étudiants issus de classe populaire ont leurs deux parents ouvriers ou employés (dans l'industrie, le BTP, le médico-social...). Certains cumulent les handicaps sociaux, puisque c'est dans cette catégorie qu'on retrouve deux familles monoparentales. Le père de Mathieu travaillait dans une banque avant de décéder, sa mère qui s'occupe de ses enfants avec sa famille est également employée bancaire. Abdel quant à lui n'a pas connu son père et sa mère, femme de ménage, l'a élevé.

Si le chemin n'est pas le même pour tous, la grande majorité des étudiants rencontrés sont en ascension sociale grâce à leur parcours scolaire qui leur a donné accès à un Master 2 de l'IAE Johannes Gutenberg. Néanmoins, comme on va le décrire dans la partie suivante, ces parcours scolaires ne sont pas linéaires, mais souvent le fruit de réorientations successives ou d'échecs.

Des parcours scolaires en marge de l'excellence

L'analyse des parcours des 40 étudiants de l'enquête vient confirmer des parcours scolaires en marge de l'excellence académique, plutôt « moyens ». S'ils ont tous ont obtenu des Baccalauréats généraux dans les sections S ou ES (à l'exception d'un étudiant issu d'un Bac STG), les deux tiers sont titulaires d'un Bac sans mention, onze ont décroché la mention assez bien et deux seulement une mention bien. En outre, près de la moitié de la population (17 sur 40) a connu au moins un redoublement au cours de son cursus scolaire ou universitaire. La moitié ont démarré leur « carrière d'étudiant » par une filière universitaire (Licence 1) ou par une école de commerce post-Bac, et onze ont suivi un DUT ou un BTS. La majorité ont réalisé leur première année d'études supérieures dans le domaine de l'Économie-Gestion, mais les réorientations ne sont pas anecdotiques, loin de là : parmi les étudiants ayant suivi une Licence 1 à l'université, on trouve une L1 en Médecine, une L1 en Physique-Chimie, deux L1 en Droit et une L1 en STAPS ; parmi les diplômés de DUT-BTS, on identifie 1 DUT Mesures Physiques, 2 DUT Génie Civil, 1 DUT Mathématiques Informatique.
Les classes préparatoires ont été une option envisagée par 7 étudiants. Certains d'entre eux n'ont pu y accéder faute d'un niveau scolaire suffisant, comme Eduardo, reçu au Bac S, mais avec une moyenne de 10,02. De même, Auguste exprime ouvertement avoir renoncé à la classe préparatoire faute d'un niveau scolaire suffisant :

« Parcours classique, je suis arrivé, je suis allé en S parce que je ne pouvais faire que ça, et j'ai eu mon Bac en 2006...
Vous ne pouviez faire que ça... (rires) ?
Ben pas littéraire, pas économique, je ne savais pas écrire, donc j'ai passé mon Bac scientifique en 2006, mention assez bien, je suis parti en études de droit, parce que je n'avais pas le niveau pour partir en prépa, et le droit m'intéressait. Donc je pensais faire une Licence et partir après en école de commerce...
D'accord, c'était l'école de commerce qui vous plaisait déjà ?
Oui, mais après, pourquoi, précisément, je ne savais pas. » (Auguste, Français, entretien n° 19, Gpat)

Pour les autres, le rejet de la classe préparatoire résulte d'une auto-sélection, où se conjuguent réalisme sur leurs qualités académiques et refus de l'ascétisme scolaire imposé par la prépa pendant deux ou trois années, comme en témoigne ici Rabah.
« D'accord. Donc vous passez votre Bac S, et mention ?
Oui, franchement, mention surprise, je ne m'y attendais pas, c'était l'année du CPE, donc il ne faut pas trop le dire, mais franchement, c'était donné. C'était des vrais/faux en épreuve de maths, pour un exercice qui valait 5 points, il fallait juste mettre vrai ou faux, j'ai eu 13 en maths au Bac alors que je n'arrivais pratiquement jamais à avoir la moyenne en cours,

après, mon lycée c'était un peu une boîte à bac où ils faisaient un tri jusqu'au lycée, et ils formaient juste pour avoir le bac, donc bon, ça me paraissait un peu facile, bon, c'était l'année du CPE. Donc mention assez bien, et j'ai fait un peu le Bac S par défaut, mes parents le voulaient, donc j'ai redoublé ma 1e S, je sentais bien que ce n'était pas trop mon truc, mais bon, j'ai trimé jusqu'au Bac, et à la sortie du Bac, je voulais tout faire sauf des choses scientifiques, genre biologie ou ingénieur, donc j'ai fini en école de commerce. Et en plus j'en avais bavé, donc je ne voulais pas faire une année de prépa pour en baver à nouveau, donc j'ai fait une école de commerce post Bac, sans prépa. » (Entretien n°34, Rabah, Français, parents nés au Maghreb, Gport)

Ceux qui sont passés par des classes préparatoires sont finalement minoritaires (5 sur 32). Parmi eux, une a abandonné la CPGE en cours d'année pour rejoindre un BTS ; un autre a intégré la prestigieuse Toulouse School of Economics en L3 après deux années de préparation à l'ENS, mais y sera refusé en Master, et finalement contraint de se réorienter vers un M1 d'économie d'une filière universitaire classique. Le troisième, ayant suivi une CPGE ingénieur en province, ne sera reçu que dans des écoles très spécialisées, selon lui un « échec » qui l'amènera à se réorienter vers la finance.

« (...) et je me suis dit que j'allais passer les concours après la prépa, j'ai eu des écoles plutôt spécialisées, comme IIIL à Limoges, comme les écoles du réseau Paris Tech, qui étaient vraiment spécialisées soit en informatique, soit dans le domaine physique appliquée à l'ingénierie, et donc j'ai décidé de voir ce que je pouvais faire pour intégrer une Licence de finances et j'ai intégré la Licence de finances de Paris 5 sur un an, j'ai eu la Licence et je me suis retrouvé à l'IAE et donc j'y suis depuis deux ans en Master. (...) Alors je n'ai pas eu les Mines ou Centrale, je les aurais eu, je ne me serais pas posé la question, je serais allé dans ces écoles. Mais je n'avais pas le niveau, je me suis dit "essayons de changer de voie, aller en finance, plutôt que de redoubler". » (Entretien n°3, Antoine, Français, Gport)

In fine, seuls deux des interviewés sont parvenus à intégrer une école après leur classe préparatoire (respectivement les écoles de commerce de Le Havre-Caen et de Marseille), soit des écoles occupant des positions de « milieu de tableau » dans les palmarès et classements des écoles de gestion françaises.
Ce panorama des parcours de la population des enquêtés de leur Baccalauréat à leur premier cycle d'études supérieures montre ainsi des convergences fortes dans leurs performances scolaires, que l'on peut globalement qualifier de « moyennes », au regard de l'ensemble des étudiants atteignant le niveau Master 2[33].

UN MASTER 2 EN ALTERNANCE : UNE SUITE « LOGIQUE » POUR DES ÉTUDIANTS À L'INTERSECTION DES ÉTUDES ET DE L'EMPLOI DEPUIS LE DÉBUT DE LEURS ÉTUDES SUPÉRIEURES

Le lien entre développement des formations en apprentissage dans le supérieur et insertion professionnelle, central dans la rhétorique des pouvoirs publics (voir *supra*), est abondamment analysé et discuté par les recherches en sciences sociales. Généralement, c'est la relation entre études supérieures et emploi qui est interrogée. L'étude des trajectoires de nos enquêtés invite à renverser la problématique, c'est-à-dire à considérer la relation entre « emploi » et « études supérieures ». Nous constatons en effet que si nos enquêtés sont des étudiants en marge de l'excellence scolaire, ils ont été immergés très tôt dans l'emploi.
Ainsi, sur les 35 enquêtés en M2 ou issus du M2 en apprentissage, 9 avaient enchaîné les « jobs étudiants » depuis le début de leurs études supérieures afin de financer celles-ci, 5 avaient déjà eu l'expérience d'un CDD ou CDI d'au moins neuf mois, et près de la moitié étaient déjà passés par une formation en alternance (6 dès leur seconde année d'études supérieures, 4 depuis la Licence, 6 depuis le Master 1). En moyenne[34], les étudiants rencontrés ont déjà cumulé 29 mois d'expérience professionnelle à la fin de leur Master 2, 13 étudiants ayant travaillé plus de 30 mois. Carole et Alexandre sont des cas extrêmes puisqu'ils sortiront de l'IAE avec une expérience de 5 ans en entreprise (60 mois).

C'est ainsi que la formule de la formation en alternance s'impose comme une évidence pour des étudiants qui ont eu pourtant auparavant plusieurs expériences d'emploi. L'apprentissage représente la double opportunité d'accéder à un travail rémunéré[35] tout en progressant dans un cursus universitaire, ce

33. Notre qualification de la population étudiée est ici rapportée à l'ensemble des étudiants diplômés d'un Bac +5, qui constituent au regard de l'ensemble de leur classe d'âge, une élite. C'est pourquoi le qualificatif de moyen (ici tout relatif) est toujours à associé à celui d'excellence, qu'incarnent ces étudiants ayant atteint un des niveaux scolaires les plus élevés de l'enseignement supérieur.
34. Ce chiffre est une estimation, certains étudiants ne citant pas l'ensemble de leurs expériences ou n'en précisant pas toujours rigoureusement la durée.
35. Si la rémunération des apprentis en Master 2 est réglementée et correspond en général à 80-90 % du SMIC, les enquêtés déclarent des salaires nets perçus lors de leur contrat d'apprentissage entre 850 à 2 300 euros mensuels. La moyenne des rémunérations perçues par les étudiants rencontrés est de 1 425 euros mensuels.

qui est pour beaucoup déterminant dans leurs choix successifs de filières.

« J'ai commencé une prépa, et en fait, ça s'est bien passé 6 mois et après non, donc j'ai vite compris que je ne voulais pas et que je ne pouvais pas continuer dans cette voie donc j'ai cherché à me réorienter, et là j'ai intégré un BTS compta en alternance, ce qui m'a permis de trouver un emploi, de me payer un toit et de continuer mes études...
Vous vouliez rester en alternance ?
Oui, parce que c'est moi qui paye mes études, mes dépenses, donc voilà. Avec une bourse et un petit boulot à côté, c'était plus difficile, moins rentable, un petit boulot à côté, c'est pas forcément en adéquation avec la formation qu'on suit. Voilà, l'alternance c'était très bien, on est en France, on fait beaucoup de choses pour les alternants, on est très avantagés, quand on le fait, donc il faut en profiter le plus longtemps possible, autant qu'on peut, je trouve que c'est une très bonne formule.
Qu'est-ce qui vous a fait bifurquer vers le BTS ?
C'était le fait que ce soit en alternance, le fait de faire de la finance derrière, parce qu'on pensait à l'époque qu'en finance on trouvait toujours du travail, que c'était une bonne filière, qu'on gagnerait de l'argent, que si on était intelligent et malin on pouvait bien finir. Alors j'ai fait ce BTS qui m'a donné de très bonnes bases en finance d'entreprise, et ça me permettait de continuer des études si je le voulais. » (Entretien n°7, Carole, Française, parents couple mixte dont un né au Moyen-Orient, Gport)

Dans le cas de Carole, l'alternance est donc le critère premier du choix de ses options d'orientation, et la finance lui paraît un secteur prometteur en termes de perspectives salariales. Pour certains, c'est d'abord la découverte du secteur professionnel de la banque conjuguée à la possibilité de poursuivre des études en apprentissage qui structure le projet d'études. C'est le cas de Philippe :

*« Alors j'ai fait un Bac S en 2006, option sciences de l'ingénieur, suite à quoi, sans grande conviction, j'ai fait un IUT GEA à Paris 5 en alternance, dans une société de facturation à la Défense. Je ne l'ai fait qu'une année, puisque ensuite j'ai choisi de me réorienter à la faculté de Versailles Saint Quentin en Yvelines en 2e année directement, puisque j'avais déjà validé ma 1e année, j'ai fait une Licence d'éco à Versailles, et pendant ce temps-là je travaillais à temps partiel à la bibliothèque et au C** le samedi, et j'ai donc décidé à partir de là de m'investir plus sérieusement dans le secteur bancaire, donc j'ai fait une seconde Licence Banque, toujours à Versailles, en alternance au L**, suite à quoi j'ai intégré le M1 finances ici en alternance à la B**, en 1e année, donc là je fais une 2e année à la B**.*
Alors si je resitue, vous êtes lycéen, vous faites vos choix d'orientation, et qu'est-ce qui vous conduit vers ce DUT ?
Pff... ça a été fait par ... euh ... c'est complètement abstrait, je ne voulais pas travailler dans le domaine scientifique, or mes études me poussaient vraiment à faire quelque chose qui me conduirait vers les études d'ingénieur, et pourquoi GEA, parce que je voulais faire de l'alternance, je ne voulais pas aller à la fac, j'estimais que ce n'était pas assez cadré pour moi, et donc je me suis inscrit en GEA, enfin, mon père m'a inscrit en GEA sans que je sache vraiment où j'allais, et ... » (Entretien n°20, Philippe, Français, Gpat)

Hamid lui aussi a déjà rencontré le secteur banque-assurance dès son BTS et enchaîne depuis les formations professionnalisantes dans le domaine.
*« J'ai fait un BTS Management des Réseaux Commerciaux, qui anciennement s'appelait force de vente. Et j'ai fait mon stage à la M**, en assurances, pendant les deux ans, ce qui m'a poussé à continuer sur une Licence pro Banque, je me suis dit "je ne vais pas sortir de l'école avec un BTS, ce n'est pas assez".*
Et la M** ne vous proposait pas de vous engager à ce moment-là ?
*À ce moment-là il n'y avait pas de postes, mais je leur avais dit que ça c'était super bien passé, je leur ai dit que je voulais continuer, je suis encore en relation avec eux. Et c'est vrai qu'après mes études il se pourrait aussi que j'aie quelque chose qui me guide vers la M**. Parce que c'est un stage qui m'a plu, pendant deux ans, j'avais bien travaillé, j'étais assez autonome, j'avais fait pas mal de contrats, et ça leur avait plu. Je suis allé les voir il y a quelques mois, je suis originaire de Dijon, et la dernière fois que je suis allé les voir, ils m'ont dit "Hamid, fais tes études et après ton Master si il y a un poste de conseiller en gestion de patrimoine, je te proposerai ça". Donc on va dire que je reste en relation avec eux. Après ça, j'ai continué sur une Licence pro banque-assurance, que j'ai fait au C**, j'ai travaillé avec des conseillers en gestion de patrimoine.*

Pourquoi vous avez travaillé au C** ?
*Parce que c'était une Licence en alternance en partenariat avec le C**. On était 7 ou 8 sur 30 à être au CA, et j'avais pas trop cherché de mon côté, ça m'avait plu, mais derrière, je me suis dit que j'allais continuer, parce qu'une Licence c'était pas suffisant, il fallait au minimum que je sorte avec un Master, donc j'ai continué sur un M1 économie monétaire et bancaire à Dijon, et derrière j'ai fait 6 mois de stage chez un conseiller en gestion de patrimoine indépendant, et derrière je me suis dit que j'allais continuer sur un M2... »* (Entretien n°11, Hamid, Français, parents nés au Maghreb, Gpat)
Dans le cas d'Hamid comme dans celui de Laurence, il est intéressant de souligner que l'entreprise où est effectué le premier contrat d'apprentissage encourage l'étudiant à poursuivre ses études jusqu'au niveau Master 2. Parfois, l'entreprise va même inciter son salarié à suivre un second Master 2 pour peaufiner ses compétences. Ainsi, Cédric, qui était embauché dans un *Family Office* en CDI après avoir décroché un Master 2 à Dauphine, va suivre le M2 Gport sous l'impulsion d'un des associés de son cabinet pour se former à la finance.

« (...) Après je me suis réorienté vers la gestion de patrimoines, c'est là où j'ai fait le M2 de Dauphine, et après, au cours du stage, ils ont proposé de m'embaucher, donc j'ai accepté, mais pour être embauché, il fallait que je fasse une formation complémentaire en finances pour pouvoir les aider dans ce domaine, et c'est comme ça que je me suis retrouvé ici. (...)En fait, il y avait un associé qui voulait me former. On est présents à Genève, Luxembourg et Paris, et l'associé de Genève voulait me former auprès de lui, et c'est celui de Paris qui a dit "non, on va lui faire faire de vraies études". Mais ce n'est pas plus mal, j'acquiers... sur mon CV, ça fait des trucs en plus. C'est cool. » (Entretien n°21, Cédric, Français, Gport)

Si l'on ne peut écarter le fait que les étudiants sont utilisés comme des forces productives durant leur apprentissage (voir *supra*), il n'en reste pas moins intéressant de souligner que des entreprises n'hésitent pas à mettre leurs apprentis sur les rails du diplôme de niveau Bac +5.
Finalement, le cumul d'expériences professionnelles mènerait à l'apprentissage, et l'apprentissage serait à la fois une opportunité et une incitation pour mener une formation supérieure (voire une nouvelle) à son terme.

Il est aussi intéressant de constater que plusieurs de nos enquêtés ont par le passé refusé des propositions d'embauche en CDI, leur préférant une poursuite d'études en Master 2. Bachir, par exemple, s'est vu proposer un CDI à deux reprises, une première fois à l'issue de son BTS et la seconde au terme de sa Licence ; il a décliné les deux propositions pour terminer son Master 2. Si Bachir n'explicite pas clairement sa démarche, d'autres détaillent les motifs qui les ont conduits à renoncer au CDI. Suivre un Master 2 est le plus souvent motivé par l'addition d'une compétence supplémentaire à son « portefeuille de compétences », comme pour Kilyann qui désire ajouter une expertise en finance d'entreprise à sa formation initiale en comptabilité. L'apprentissage constitue une ressource pour mener à bien son projet : étant apprenti, il peut ajouter une corde à son arc tout en gagnant sa vie, à un niveau de rémunération qu'il estime quasiment équivalent à celui qu'il aurait perçu pour un CDI.

« Donc j'ai d'abord fait le Master Comptabilité Contrôle Audit (CCA) pour finaliser mon diplôme d'expertise comptable, en alternance aussi. Donc là on arrivait à 4 ans, trois ans de maîtrise et un an de CCA, et pour rebondir sur la Gpat ... L'apprentissage, lorsqu'on est dans une entreprise où ça se passe bien, il y a de gros avantages, d'une part en raison du planning, 4 jours en entreprise et une journée à la fac, on est tout le temps en entreprise, on est vraiment un collaborateur et on n'est plus du tout traité comme un apprenti. Je travaillais beaucoup, je m'étais beaucoup investi et j'étais traité comme un collaborateur dans le cabinet d'expertise comptable.
Et on vous a proposé un poste ?
À la fin de la maîtrise on m'a proposé de suite un CDI, que j'ai refusé parce qu'en apprentissage je pouvais gagner autant de par les exonérations de charges. Donc au final tout le monde y gagnait au compte. J'y gagnais en diplôme, je gagnais sur tous les plans, donc j'ai continué et re-continué en faisant le Master Gpat qui en réalité dans mon cursus est presque du bonus, parce que je n'ai pas vocation à travailler en banque, mais avec des spécialités gestion de patrimoine dans le milieu de l'expertise comptable, c'est un gros plus. » (Entretien n°38, Kilyann, Français, ex-Gpat)

Anthony refuse également la proposition de CDI dans un cabinet d'expertise comptable après son M1

en alternance, parce qu'il souhaite opérer un virage vers la finance d'entreprise. Pour ces enquêtés, le renoncement au CDI est lié à la motivation de poursuivre des études jusqu'au Master 2 ; certains vont même jusqu'à préférer un contrat d'apprentissage à un CDI à la fin d'un premier M2, dans le but de changer d'activité au sein de leur entreprise.
C'est le cas de Matthieu : titulaire d'un Master en *International Business Management* en Suisse, un groupe d'assurance important lui propose un CDI en *Asset Management*, le domaine dans lequel il vient d'effectuer un stage de six mois ; estimant « avoir fait le tour » de ce métier, il postule pour un nouveau contrat d'apprentissage sur une fonction d'analyste.

« Alors en fait c'était la n° 1 des commerciaux qui changeait de fonction et qui allait s'occuper de toutes les primes des assurés, et ces primes là ils les font fructifier, via *la filiale* Asset Management*. (...) Donc elle s'occupait de ça, et moi je suis arrivé, je ne connaissais rien à l'*Asset management*, donc c'était bien, j'ai vu en gros tout comment ça fonctionne, je n'étais pas confiné comme je suis maintenant. Maintenant, je suis confiné dans un endroit, alors j'adore ce que je fais parce que c'est vraiment ce que j'aime faire, mais je pense que c'était bien ce que j'ai fait parce que ça m'a permis de bien tout voir et de connaître plein de monde, parce que j'allais de droite à gauche demander des trucs, donc j'apprenais des trucs tous les jours. Donc vraiment bien.*
Vous faisiez quoi concrètement ?
Concrètement, je l'assistais. Si je m'étais cantonné à mes tâches telles que je devais le faire, je n'aurais appris des choses que les deux premiers mois et après, plus rien. Mais c'était une position où j'avais l'occasion de parler avec tout le monde, des gérants, des analystes, des économistes.
Et donc l'*Asset Management*, c'est ...
C'est de la gestion d'actifs. En gros, on nous donne de l'argent et vous le faites fructifier, via des véhicules d'investissement, type actions, obligations, etc. Donc vous participiez à ça ? *Alors moi c'était plus l'aspect commercial... enfin, pas vraiment commercial, c'est une fonction un peu hybride, on ne vend pas, en fait, on maintient la relation, on tient le client informé, etc. On envoie des infos sur l'actualité économique, en plus c'était à l'époque où il y avait tous les problèmes sur la Grèce, etc. Donc forcément, ça me faisait apprendre plein de choses.* C'était quand, ça ? *C'était de janvier à juillet 2011. Après ils voulaient me garder mais moi je ne voulais pas. C'était bien pour commencer mais j'avais fait un peu le tour. Et puis voilà. (...) Alors je suis allé voir la responsable RH, celle qui m'avait recruté, avec qui je m'entendais bien, et je lui ai demandé s'il y avait des possibilités pour faire mon apprentissage dans cette entreprise, et elle m'a dit que oui, et deux jours après j'avais rendez-vous avec la responsable de la gestion actions. Je suis arrivé à l'entretien un peu à l'arrache, j'étais un peu en touriste parce que forcément un entretien ça se prépare... et je m'en suis sorti comme je pouvais, mais au final, ce qui m'a sauvé c'est que ma boss a parlé pour moi et en fait, elle avait déjà fait auparavant pas mal de bons retours sur moi aux RH et ils se sont dit "on va avoir quelqu'un qu'on connaît déjà, on ne lui demande pas d'être un génie, on lui demande juste de faire le travail". »* (Entretien n° 13, Mathieu, Français, Gport)

À l'inverse des entreprises qui stimulent dans une certaine mesure (au moins à travers le volume de contrats d'apprentissage qu'elles offrent) l'engagement vers la prolongation des études, les responsables de filières universitaires professionnalisantes courtes découragent au contraire la poursuite d'études. Plusieurs étudiants soulignent avoir dû se confronter, au cours de leur parcours, à des responsables de BTS, IUT ou Licences professionnelles qui les incitaient à entrer sur le marché du travail immédiatement après avoir obtenu leur diplôme de premier cycle[36].

« Oui, alors moi j'ai fait 5 ans d'alternance, depuis le BTS jusqu'au Master. Ok.
Alors comment vous prospectez pour trouver votre Licence ?
Internet. J'ai dû beaucoup chercher, parce que ce n'était pas très développé à l'époque, donc j'ai dû bien fouiller, il y avait quelques Licences en alternance mais pas beaucoup, et c'est en tapant Licence alternance, je suis tombé sur l'IUT Paris 5. Donc je me suis dirigé vers la banque et la finance, parce que ça m'intéressait plus, parce que j'avais vu après mon année qu'il y avait différents métiers dans la banque. Mais c'est vrai qu'en BTS ils ne nous ont pas beaucoup aidés parce que leur objectif était qu'on finisse notre BTS et qu'on commence à travailler. C'était un peu le contrat qu'ils avaient signé avec les banques, former des jeunes diplômés à Bac +2 et s'arrêter là. Après, c'est compréhensible. Et en Licence, c'était le même problème. Il fallait trouver par nous-mêmes. » (Entre-

36. Les responsables des formations sélectives du premier cycle se voient régulièrement reprocher le fait que leurs formations ne sont en réalité que des filières utilisées par les étudiants pour contourner les premiers cycles universitaires. Les formations sont régulièrement évaluées par leur capacité « à insérer leurs étudiants à l'issue du diplôme ».

tien n° 32, Bachir, Français, parents nés au Maghreb, ex-Gport)

« Alors dans les faits, c'était un peu plus compliqué, j'étais parti pour commencer ma 2e année, et j'ai eu quelques soucis en DUT... on a été au clash avec le responsable... (...)
Le clash, c'était quoi exactement ?
On était un groupe de dissidents qui était plutôt mal vu par l'encadrement, et donc on commençait à être régulièrement convoqué. Pour ma part, j'avais fait quelques faux mots de retard... j'avais des petits antécédents, et je sentais qu'il aurait pu être bon pour moi de chercher une poursuite d'études différente. Et de toute façon, les matières enseignées en DUT, qui étaient très professionnalisantes, la plupart étaient vouées au recrutement direct après le DUT, et c'était le même problème en Licence, pendant toute l'année on nous disait que le but était l'embauche à la fin, et moi je sortais d'un Bac, j'envisageais des études assez longues, pas tellement par attrait des cours, mais par perspectives d'évolution future, et c'était le cas à la fac, autant on vous prépare à la vie d'après, alors que dans les structures type BTS ou DUT, en Licence pro, on cherche vraiment à vous faire signer dès la fin de l'année en vous barrant toutes les perspectives futures. D'ailleurs dans ma classe de DUT, sur les 20, il y en a peut-être 8 qui ont cherché à continuer en Licence, et dans ma classe de Licence on est deux ou trois à avoir continué un Master. » (Entretien n° 20, Philippe, Français, Gpat)

Les étudiants rencontrés développent donc des stratégies d'utilisation des filières professionnelles courtes, qui détournent celles-ci de leur vocation première d'insertion[37]. D'un côté, ils trouvent à ces dernières de nombreux avantages : un encadrement pédagogique proche de celui du lycée, la possibilité de cumuler des expériences professionnelles et d'accroître les chances d'employabilité tout en étant rémunéré. D'un autre côté, ils craignent la professionnalisation précoce qu'elles induisent, qu'ils vivent comme un risque de déclassement futur. Comme l'a souligné Gendron (2004), nos enquêtés poursuivent leurs études supérieures dans la perspective d'élargir leurs possibilités d'évolution de carrière.

Si ces constats ne nous permettent pas de discuter la thèse selon laquelle l'apprentissage mène ou non à l'emploi (voir par exemple Issehnane, 2011), ils autorisent en revanche à avancer l'idée, en apparence paradoxale, que l'enchaînement des situations d'emploi amène à la poursuite d'études en apprentissage. D'abord, comme nous l'avons montré, la plupart de nos enquêtés ont rencontré le travail salarié très tôt, soit à travers des jobs étudiants, soit à travers des stages ou contrats d'apprentissage réalisés dans le cadre de filières professionnalisantes courtes. De plus, une part non négligeable a refusé des propositions d'embauche à l'issue d'un diplôme de premier cycle professionnalisant.

On peut ainsi avancer l'hypothèse suivante. Au gré de leurs expériences professionnelles, les étudiants se forgent une idée de plus en plus précise des métiers repoussoirs ou des carrières sans issue, ce qui les amène à poursuivre leurs études, dans les buts d'ajouter une compétence de plus à leur CV et d'augmenter leurs chances d'accéder à des emplois prometteurs. Les entreprises qu'ils rencontrent les encouragent dans cette voie, par leur offre de contrats d'apprentissage, voire en les poussant explicitement à continuer jusqu'au Master 2. Or comme le disent nos enquêtés, l'apprentissage est un dispositif qui permet d'être gagnant sur tous les plans : aller au bout de son cursus universitaire et alimenter son CV, tout en étant rémunéré. Pour le dire autrement, des diplômes professionnalisants à tous les étages du cursus du supérieur assortis d'une rémunération offrent l'opportunité aux individus de faire durer leur expérience d'étudiant, et donc de retarder leur entrée définitive dans l'emploi salarié stable. Ces constats expliquent en partie l'atténuation du facteur « origine sociale » sur la poursuite d'études après le Bac +3 (Jahoul-Grammare et Nahili, 2010) : l'accès à des emplois rémunérés permet à des étudiants d'origine modeste (comme la grande majorité de nos enquêtés) de pousser leurs études jusqu'au Master 2.
Pour Carole par exemple, dont le père est manutentionnaire et la mère esthéticienne, l'alternance tout au long de son parcours lui permet de financer ses études tout en gravissant les échelons année après année et en accédant à des postes valorisants.

« C'est moi qui paye mes études, mes dépenses, donc voilà. Avec une bourse et un petit boulot à côté, c'était plus difficile, moins rentable, un petit boulot à côté, ce n'est pas forcément en adéquation avec la formation qu'on suit. Voilà, l'alternance c'était très bien, on est en France, on fait beaucoup de choses pour les alternants, on est très avantagés, quand on le fait, donc il faut en profiter le plus longtemps possible,

37. Les trajectoires de nos enquêtés illustrent le phénomène désormais bien identifié de la poursuite d'études des diplômés d'un BTS et d'un DUT (Cahuzac et Plassard, 1997) : au début des années 1990, le Céreq estimait que la poursuite d'études concernait 4 diplômés de BTS sur 10 et 6 DUT sur 10.

autant qu'on peut, je trouve que c'est une très bonne formule. » (Entretien n°7, Carole, parents couple mixte dont un né au Moyen-Orient, Gport)

La coïncidence des enjeux des étudiants et de ceux des entreprises rencontre en outre les intérêts des responsables de Master 2, qui cherchent des étudiants employables pour entretenir la réputation de leurs diplômes.

« Alors dans un premier temps j'aimerais que vous me disiez, pour vous, ces étudiants, qu'est-ce qui les décrit, alors les étudiants en finance à l'IAE et plus particulièrement ceux de votre formation.
Les étudiants qu'on recrute ? Pour moi, ce qui va les caractériser, je dirais que c'est des étudiants qui ont déjà une expérience professionnelle, soit à travers des stages, soit à travers des jobs, qui ont une capacité à être employés ; on ne recrute que des gens que je serais susceptible d'embaucher. Si en entretien, je me dis "ce gars-là ou cette fille-là, je ne l'embaucherai jamais", je ne le prends pas. C'est des étudiants qui ont tous au moins 750 ou 800 de Toeic. Très bon niveau d'anglais, parce qu'on a beaucoup de cours en anglais et les métiers de la finance sont des métiers qui s'exercent en anglais. Donc de bons étudiants d'un point de vue scolaire mais avec ces caractéristiques supplémentaires.
Quand vous dites susceptibles d'être embauchés ?
Alors c'est-à-dire que typiquement le bon étudiant complètement inhibé qui ne sait pas se vendre, qui ne sait pas communiquer, a priori *il ne sera pas pris. Je lui conseillerai de faire un an d'expérience en entreprise ou à l'étranger et puis de revenir. »* (Responsable du M2 IF)
L'intérêt des responsables de filières d'enseignement est alimenté par le fait que l'insertion professionnelle est le principal critère de performance de leurs diplômes, tant du point de vue des palmarès et classements que de celui des pouvoirs publics. *In fine*, jusqu'au Master 2, on peut conclure à une alliance objective entre étudiants, entreprises et universitaires (exceptés ceux qui gèrent les filières professionnalisantes courtes), qui va néanmoins se fragiliser au fur et à mesure qu'approche l'échéance de l'entrée « définitive » sur le marché du travail, comme on le montrera dans les développements qui suivent.

UN MASTER 2 EN IAE D'UNE UNIVERSITÉ DE LA « PÉRIPHÉRIE » : UN CHOIX PAR DÉFAUT…

La notion de « périphérie » mobilisée ici caractérise l'emplacement géographique de l'IAE Johannes Gutenberg qui se situe en banlieue parisienne, mais elle s'entend aussi comme une métaphore de la position qu'occupe l'institut dans la hiérarchie des filières de formation à Bac +5 préparant aux métiers de la banque et de la finance. Pour les filières concernées par notre étude (Masters 2 dans le domaine de la finance), l'IAE est en concurrence avec des écoles de gestion et d'autres universités bénéficiant d'une rente de réputation adossée à une « marque », les deux les plus souvent citées étant Dauphine et La Sorbonne. Ainsi l'orientation vers l'IAE Johannes Gutenberg n'est presque jamais un choix positif. Plusieurs parcours sont identifiables. La première, et la plus courante, concerne des étudiants dont la candidature n'a pas été retenue par ces écoles ou universités qu'ils jugent mieux cotées que l'IAE Johannes Gutenberg.

« Comment ça se passe le M1 à Assas ?
Ça s'est bien passé, alors je pensais que le niveau serait un peu plus relevé, honnêtement, quand je suis arrivé. Bon, le niveau était bon, ce n'était pas facile, mais pas insurmontable, voilà. Et par contre, là où j'ai été très étonné, c'est qu'avoir l'année n'est pas très difficile, mais ce qui compte, c'est la moyenne qu'on a sur l'année, et c'est là que j'ai compris qu'avoir un M2, ce serait très difficile. Un M2 à Assas, on est 200 en M1 et il y a juste deux M2 qui sont intéressants pour les filières qu'on fait, c'est-à-dire 50 places. Donc je n'aurais jamais eu une place à l'intérieur.
Parce que vous saviez que votre moyenne…
Je savais que ma moyenne ne serait pas suffisante, et que sur les 50 places, ils prennent la moitié qui vient d'autres universités, donc ça fait 25 places sur les 200, je n'étais pas dans les 25 meilleurs. Et au final, ce n'était pas des M2 qui m'intéressaient. Et j'ai eu du mal à trouver des M2, ça n'a pas été si évident que ça.

Et du coup, sur les M2, vous aviez candidaté à quels Masters ?
Alors ceux que je voulais vraiment c'était soit gestion de patrimoine Dauphine, soit gestion de patrimoine ici, mais j'ai candidaté dans beaucoup d'autres Masters, honnêtement, je ne saurais pas vous dire combien exactement, j'avais candidaté aussi à la Sorbonne en trésorerie d'entreprise, mais j'étais sur liste d'attente, peut-être que je l'aurais eu, mais j'ai été accepté ici avant, et je préférais ici. » (Entretien n°28, Joaquim, Français, Gpat)

En sus d'un niveau académique insuffisant au regard des critères de sélection établis par ces établissements, le second déterminant du choix tel qu'il est exprimé par les enquêtés est celui du coût des études dans les écoles de commerce, souvent jugé prohibitif. Le rapport qualité-prix des formations conjugué à l'attrait du salaire d'apprenti, qui est revendiqué par les responsables d'IAE comme un avantage comparatif, est également mis en avant par les étudiants comme décisif dans leur choix d'orientation, a fortiori pour des étudiants qui, comme Joaquim, cumulent des petits emplois (dans la grande distribution, à la chaîne), la bourse et l'aide au logement pour éviter de dépendre trop de sa mère, technicienne à la retraite et veuve.

« Et à ce moment-là vous aviez fait des dossiers pour des filières sélectives ?
Non. J'avais fait en 2e choix une demande en DUT chimie, mais ça ne m'intéressait pas. J'ai toujours été à la fac, parce que je trouve que la fac nous apporte autant que ce qu'aurait pu m'apporter une école de commerce et de toute façon, 10 000 € à l'année, ça n'a jamais été dans mes perspectives. Je trouve que les écoles de commerce c'est intéressant quand on fait des bonnes écoles de commerce, mais elles coûtent très cher. Si on fait des écoles de commerce moyennes, où on paye 5 000€ à l'année, autant faire à la fac où c'est gratuit. C'est pour ça que je suis parti dans cette optique-là. Et puis comme j'avais tout ce qui est charges de loyer et tout ça à payer, forcément, je n'avais pas spécialement envie de me tourner vers ces études-là. », (Entretien n°28, Joaquim, Français, Gpat)

De même Bachir, dont le père tient une épicerie à Joinville et la mère est assistante maternelle.

« Et alors comment avez-vous découvert l'IAE Johannes Gutenberg ?
Par internet. J'avais postulé à pas mal de Masters à cette époque-là. J'avais postulé à Dauphine, avec plusieurs camarades qui étaient intéressés aussi, Paris 13 aussi, et l'IAE... Et même Cergy. Donc on avait pas mal d'opportunités, j'avais été pris à Cergy, pas à Dauphine, Cergy, bon, la distance fait que Gutenberg c'était plus pratique, puisque je n'habite pas loin.
Vous avez postulé seulement à des facs ou aussi à des écoles ?
Je m'étais renseigné pour les écoles, mais le prix faisait que ... c'était un peu ... c'est aussi l'avantage de l'alternance, la société paye notre formation, l'école, l'IAE, et en plus on a un petit salaire à côté. C'est vrai qu'à un moment j'ai hésité, parce que les écoles de commerce ont un bon réseau, mais ce réseau, on le paie. Là, en finissant mes études, je n'ai pas de crédit à rembourser. Donc c'était un choix, et je ne le regrette pas. Aujourd'hui, les IAE commencent à être connues sur le marché, je pense que ça ne vaut pas encore les écoles de commerce, mais il y a tellement d'écoles de commerce qui ne sont pas renommées non plus, voilà. C'était vraiment un choix financier, c'est vrai que j'aurais aimé faire l'ESSEC ou HEC, mais après, payer 15 000€ l'année, non. » (Entretien n°32, Bachir, français, parents nés au Maghreb, ex-Gport)

Ainsi les étudiants qui rejettent les « écoles de gestion » en invoquant un « rapport qualité prix » sont le plus souvent issus de familles connaissant une situation économique fragile, même si lors des entretiens ils ne relient pas eux-mêmes directement leur « choix » à leur milieu d'origine.

Au sein du groupe, un seul individu a renoncé à intégrer une formation bénéficiant d'une rente de prestige supérieure à celle de l'IAE Johannes Gutenberg. Son parcours est intéressant à souligner car il témoigne des liens étroits qu'entretient l'IAE avec le monde bancaire. Il s'agit d'une étudiante ayant renoncé à un Master 2 à la Sorbonne, dissuadée par son maître d'apprentissage de Master 1, qui l'a encouragée à rejoindre le Master 2 Gpat de l'IAE. L'argument de l'apprentissage a été décisif pour une jeune femme devant assurer son autonomie économique.

*« Je travaillais à la banque depuis ma 2e année de fac, j'étais au guichet, et du coup j'étais dans l'environnement de l'entreprise et je me suis dit "quel diplôme pourrait me servir pour évoluer dans la banque ?". J'étais attirée par le commercial, la relation client, la négociation, etc. À la Sorbonne il y avait un Master de stratégie et de négociation commerciale, donc je voulais pourquoi pas faire à l'international de la négociation, il se trouve que je n'avais pas un niveau suffisant en anglais, j'ai quand même été prise dans ce Master, je voulais rester à la Sorbonne, et en fait j'ai été reçue à la B** à la fin de mon stage commercial, et mon responsable m'a dit "écoutez Laurence, négociez, je ne vois pas pourquoi vous allez faire un diplôme pour ça, vous êtes avec les clients depuis que vous avez 20 ans, donc vous avez tout à fait la relation client, il faut que vous alliez acquérir des bases juridiques et fiscales". Il me manquait le droit, la fiscalité, tout ça, et il m'a dit qu'il y avait un Master Gpat qui permettait d'intégrer la banque privée et de faire de l'alternance et ce qui m'arrangeait aussi beaucoup parce que mes parents ne pouvaient plus subvenir à mes besoins, donc soit j'arrêtais les études soit je faisais l'alternance, en catastrophe je suis allée postuler à l'IAE Johannes Gutenberg, j'en ai profité pour déposer aussi à Dauphine et autres, tous les Masters de Gpat, et j'ai été avec recommandation de mon maître de stage à la B**, j'ai été prise au Master à Gutenberg. »* (Entretien n°37, Laurence, Françaises, ex-Gpat)

Le M2 de l'IAE apparaît donc comme « la » bonne solution pour des étudiants qui n'ont pas les compétences académiques pour intégrer le top 3 ou 4 des formations supérieures en gestion et qui arbitrent en faveur d'une formation rémunérée, qu'ils supposent de qualité équivalente, voire supérieure, à celle d'écoles de commerce moyennes et onéreuses[38]. Nous allons maintenant voir comment se construit leur jugement sur la qualité du cursus qu'ils suivent à l'IAE Johannes Gutenberg.

...qui devient un « bon choix »...

Si l'IAE Johannes Gutenberg ne fait donc pas a priori partie des filières d'élite dans son domaine de spécialité, les étudiants développent un argumentaire positif sur le Master 2 qu'ils y suivent. Pour beaucoup, le classement « Super Master »[39] est un opérateur qui joue un rôle décisif dans la construction de la réputation des Masters de l'IAE Johannes Gutenberg. Ce palmarès des meilleurs Masters, MS et MBA se présente « aujourd'hui [comme] le seul classement qui évalue des formations, et non pas des établissements, grâce à une approche par secteur et sur des critères de marché uniquement. ». Lorsqu'on interroge les étudiants sur leurs parcours scolaires, ils mentionnent à la quasi-unanimité le classement « Super Master ».

« Comment vous avez appris l'existence de cette formation ?
Super Master. Je suis allée sur le site, j'ai cherché les Masters en gestion de patrimoine en alternance... » (Entretien n°9, Aurore, Française, Gpat)

Mais outre le fait de le mentionner, ils indiquent que le rang de classement a eu une importance dans leur décision de se porter candidats à différentes formations :

« Je voulais les plus connus, pour que les recruteurs puissent les identifier rapidement. Je pense que ça ne marche que comme ça. La notoriété. Donc j'ai pris le Super Master top 4. » (Entretien n°16, Abdel, parents nés au Maghreb, IF)

Pour se repérer, les étudiants mobilisent donc des « marques » et des opérateurs de jugement. Le classement « Super Master » leur paraît être le seul existant sur le marché, ils s'y réfèrent pour justifier leur parcours devant le sociologue, comme ils s'y réfèrent auprès d'une responsable RH pour négocier une indemnité de stage :

« Mon Master [...] c'est quand même le 3e Super Master qui est juste derrière Dauphine et avant la Sorbonne, donc quand même, et la responsable RH me dit "non, c'est les grilles, c'est comme ça". Alors ils n'ont pas de chance, aujourd'hui, il y a Internet, ... Donc on regarde, et quand on voit un étudiant HEC qui est embauché pour un stage à 1 900€ brut et que nous on est à 1 100, moi je veux bien 200€ de différence, mais pas 800. » (Entretien n°23, Marine, Française, IF)

Comme on le voit distinctement dans ce dernier extrait d'entretien, « Super Master » permet aux étudiants d'établir la commensurabilité des Master 2 de l'IAE avec ceux des institutions qu'ils considèrent comme l'élite. Le classement sert donc à présenter leur formation et justifier le fait de s'y être inscrit prétextant une valeur ordinale, même s'ils demeurent

38. Il est intéressant de constater qu'aucun de nos enquêtés n'évoque le problème d'un décalage culturel pouvant exister entre leur identité et celle des étudiants qui fréquentent ce type d'institutions. Ce silence ne doit pas néanmoins être sur-interprété : les données disponibles ne permettent pas de déterminer si la barrière culturelle constitue ou non un motif d'auto-élimination pour l'accès aux grandes écoles de commerce (ou, dans une moindre mesure, aux universités les plus prestigieuses).
39. "Super Master" est le pseudonyme d'un classement des Masters, Masters spécialisés et MBA qui préserve l'anonymat de l'entreprise qui l'a fondé.

par ailleurs réservés sur la fiabilité de la construction du classement et sur la véracité de l'information.

« Il y avait Nanterre, ici et Paris 13 [...]. Et du coup, j'ai été pris à Nanterre et ici, et Nanterre c'était orienté plus clientèle professionnelle, et ici gestion du patrimoine, donc j'ai choisi ici. Par contre je ne savais pas du tout où j'allais. Je ne savais pas de quoi seraient constitués les cours, je suis allé sur le site comme tout le monde, et j'ai vu le classement Super Master dans lequel était plutôt bien classé l'IAE, mais je suis arrivé ici sans trop savoir ce qu'il en était. [...]
Alors tout à l'heure vous avez évoqué le classement Super Master, dans lequel ce Master est relativement bien classé, et tout d'un coup vous me dites qu'il faudrait en faire un ...
Bordeaux est le premier du classement Super Master. Mais maintenant, ce classement Super Master, on a tous conscience que c'est une entreprise privée, ce qui sous-entend un financement pour un classement... enfin, ce classement ne représente pas grand-chose. Il a l'avantage d'être le seul accessible en tout cas... mais dans les faits, je ne pense pas que ce soit à boire comme de l'eau de source. Je pense que forcément, si on sort d'un HEC, d'un ESCP ... des 4 grosses écoles, on a forcément accès à des stages dans des établissements difficiles d'accès. Maintenant, je pense que c'est quand même bien que ce Master soit dans le classement Super Master, ça permet au moins de prétendre à un meilleur stage derrière et pourquoi pas de déboucher sur un poste intéressant. » (Entretien n°20, Philippe, Français, Gpat)

Mais la notoriété de la formation appréhendée à partir de son rang de classement n'est pas la seule variable mobilisée par les étudiants pour juger de sa qualité. L'enquête révèle que la situation géographique du lieu d'implantation de la formation est décisive. D'abord, parce qu'une partie des étudiants de M2 a réalisé son cursus antérieur au sein du même établissement, qu'ils ont été familiarisés à la « structure », choisie pour la proximité avec le lieu d'habitation de leurs parents. Ensuite, et surtout, parce que les formations auprès desquelles nous conduisons cette enquête concernent le monde de la finance ; or l'emploi dans ce secteur d'activité se situe majoritairement à Paris ou à proximité immédiate de la capitale, *a fortiori* dans le cas de la gestion de portefeuille qui conduit à travailler dans les salles de marché des banques d'affaire ou dans leurs *back-office*.

« Il fallait être sur Paris pour tout ce qui est stage, alternance, c'était le moment de décoller de la province. Donc là en M1, c'était les matières comme gestion de portefeuille qui me plaisaient, donc j'ai fini par être en gestion de portefeuille et donc là je suis assistante trader *à O**. »* (Entretien n°17, Hasna, Française, parents nés au Maghreb, Gport)

« Donc j'avais deux Masters qui coïncidaient, auxquels j'étais pris, le M1 Banque-Finance de l'IAE et il y avait celui de Lyon 2. À l'époque, je voulais devenir analyste financier et je me suis dit qu'il valait mieux que je me rapproche de la gestion d'actifs et du coup implicitement ça disait Paris. Du coup je suis parti à l'IAE Johannes Gutenberg. » (Entretien n°36, Anthony, Français, ex-Gport)

Par ailleurs, que ce soit pour des raisons budgétaires ou pour intégrer rapidement une entreprise et approcher le monde du travail de manière concrète, les étudiants mettent en avant leur volonté de réaliser cette formation en apprentissage, dont le rythme d'alternance « idéal » (sic) vient compenser le relatif déficit de prestige de l'IAE par rapport à d'autres marques :

« Pourquoi à l'issue du M1 vous avez choisi ce M2 et pas un autre ?
Parce que déjà les M2 en finance, il n'y en a pas beaucoup. Des bons Masters réputés, encore moins. Ou alors il faut aller à l'EDHEC, postuler en initiale, payer des frais de scolarité, éventuellement transformer ça en alternance... c'est compliqué. (...) J'avais commencé à postuler pour le M2 finances de l'IAE de Paris, mais il est très généraliste. Il paraît que c'est plus prestigieux parce que c'est la Sorbonne, mais bon, c'est généraliste, et en plus le rythme de l'alternance est catastrophique, je crois que c'est deux semaines école, trois semaines entreprise, c'est quand même long, et en 2e année, c'est difficile de trouver un bon poste avec ce rythme-là. Là le rythme de l'alternance est parfait. Ça laisse le temps d'avoir du travail continu... » (Entretien n°7, Carole, Française, Gport)

Ce dernier extrait indique également que la réputation du diplôme ne suffit pas à encourager l'étudiant à candidater. La transaction repose ici, comme nous l'avons vu plus haut, sur la connaissance du prix du service convoité (payer les frais de scolarité) et la capacité à y faire face.

À ces conditions géographiques, financières et liées à la volonté de réaliser une alternance, s'ajoute bien évidemment le fait qu'une fois la candidature déposée, il faut qu'elle soit retenue, ce qui n'est pas une évidence puisque sur les 800 candidats aux deux Masters, 80 intègreront *in fine* la formation.

Tout au long de leur cursus en Master 2, les étudiants vont en outre utiliser un ensemble de repères leur permettant d'étalonner les qualités de leur formation à celles des écoles ou universités concurrentes. Ainsi, par exemple, ceux qui sont passés par une école de commerce soulignent unanimement l'équivalence, sinon la supériorité de la qualité des cours dispensés à l'IAE Johannes Gutenberg.

« Alors comment ça se passe à l'intérieur de l'IAE, la scolarité ?
Ça se passe bien. C'est vraiment pas mal, justement, c'est un des points qui m'ont poussé à continuer, si ça n'en tenait qu'à l'apprentissage, j'aurais arrêté. Et justement, j'ai l'impression ici d'apprendre plein de choses, parce qu'issu d'une formation en finance, il y a des choses que je ne connaissais pas du tout, le droit, la fiscalité, et voilà. Il y a des cours très intéressants, le droit et la fiscalité, bon, la finance un peu moins parce que j'en ai fait beaucoup, mais ceci dit, ça fait pas de mal, des fois, il y a des choses qui sont parties. Je trouve l'IAE très intéressant. Je ne m'y attendais pas, d'ailleurs, déjà j'avais quitté la fac pour aller dans les écoles de commerce, et il y a, comment dire, un petit clivage entre les écoles de commerce et les facs, et au final je suis agréablement surpris, je trouve qu'ils sont présents sur plein de trucs, que ce soit les classements, l'actualité, tout ce qu'on en raconte, je trouve qu'ils montent pas mal. Je trouve vraiment bien.
Et si vous comparez le contenu des cours avec ce que vous aviez à Marseille ?
Rien à voir. En école, excusez-moi l'expression, mais on paye le diplôme. Ça n'a rien à voir. Il y avait des cours intéressants, mais en termes de ... comment dire, quantité ? Rien à voir. C'est-à-dire que sur la qualité on peut trouver des cours similaires, mais pas sur la quantité. Ce n'est pas possible. De toute manière, moi je me suis retrouvé à un semestre, avec 9h de cours par semaine, ce qui est quand même un peu différent d'ici, surtout avec l'apprentissage. Donc j'avais trois cours de trois heures par semaine, sachant qu'il y a beaucoup de travaux de groupe, donc qui dit travaux de groupe dit qu'il y en a qui travaillent et d'autres pas, donc voilà. Au final, il y a moyen, moi j'ai des amis qui pour le coup n'ont vraiment rien fait en trois ans, mais qui ont eu leur diplôme à la fin, parce qu'ils étaient malins. Ils arrivaient à s'arranger, mais ça n'a vraiment rien à voir. Qualité des professeurs, je pense que oui, ils sont aussi bons les uns et les autres, mais pas pour les cours. Ils en demandent trop peu. Ils savent qu'on paye très cher l'école, ils connaissent tout ça, donc non, franchement, là-dessus, je trouve que l'IAE, qualité et quantité des cours, c'est assez impressionnant. » (Entretien n° 1, Matthias, français, né dans les DOM, Gpat)

Pour d'autres, l'apprentissage est l'occasion de collaborer sur leur lieu de travail avec des étudiants et diplômés d'autres écoles et de comparer leurs compétences respectives. Là encore, plusieurs témoignages convergent pour affirmer la prééminence de la formation IAE sur celle proposée par les écoles, qu'il s'agisse de la maîtrise d'outils « professionnels » ou de connaissances théoriques.

« Il y avait énormément de stagiaires d'écoles de commerce avec moi et je me suis rendu compte qu'en termes de connaissances, j'étais, pas au-dessus, mais je connaissais pas mal de choses sur Excel, sur des choses professionnelles. Après, c'est aussi mon côté professionnel qui m'a aidé et mon expérience en alternance, mais même en termes de connaissances de marché ou théoriques, je sentais qu'il y avait une différence non négligeable, et même des responsables me l'ont dit après. » (Entretien n° 32, Bachir, français, parents nés au Maghreb, Gport)

Si le classement Super Master est donc le premier opérateur de jugement rencontré par les étudiants qui va les rassurer sur leur orientation, l'adéquation entre leur demande et l'offre de formation de l'IAE Johannes Gutenberg va s'affirmer tout au long de leur année de formation par la mobilisation d'une pluralité d'indices des « qualités » intrinsèques ou extrinsèques du diplôme.
Il reste difficile d'apprécier si cette démarche - qu'on peut qualifier de « travail de réputation » - participe à forger leur jugement réel ou s'il s'agit d'une construction visant à présenter à leurs interlocuteurs leur diplôme comme une formation de qualité. Quoiqu'il en soit, l'important réside dans le fait que ce travail de réputation réalisé par les étudiants concourt à réaliser la prophétie du classement Super Master : quand les étudiants de l'IAE sont amenés à

renseigner l'enquête Super Master[40] à la fin de leur cursus, ils se font ambassadeurs de leur Master 2, n'hésitant pas à vanter ses mérites. Ce faisant, le Master conserve son rang dans le classement, ce qui génère de nouvelles inscriptions, et permet aux responsables de diplômes de pratiquer une sélection plus drastique et d'augmenter ainsi la qualité de leur corps étudiant.

« Ça les fait venir, c'est clair. Moi l'année où j'ai repris la formation, la formation n'était pas classée, après, on a été classés, on a eu deux fois plus de dossiers, enfin, au moins 30% en plus de dossiers. » (Responsable pédagogique du Master 2 IF)
« (...) Pour un diplôme qui est rattaché à un établissement qui n'a pas une grande notoriété, c'est superbe, c'est extrêmement discriminant. C'est-à-dire que HEC, Dauphine, ils ont tout à perdre à ça, parce que tout le monde les connaît. S'il n'y avait pas ce classement où la plupart des Masters d'IAE apparaissent très bien classés, on n'aurait pas les flux étudiants qu'on a. C'est aussi auto-réalisateur. C'est le fait d'être bien classé qui attire de bons étudiants, et les bons étudiants, on ne va pas en faire de mauvais professionnels. Et c'est phénoménal l'impact que ça a. [...] Sur les Masters classiques, il n'y a pas un seul étudiant qui ne va pas citer le Super Master. Et en même temps, c'est le seul classement qui existe. » (Responsable pédagogique du Master 2 Gport).

... malgré des missions d'apprentissage parfois en décalage avec l'intitulé du Master

« Le but d'une formation en alternance c'est de pouvoir mettre en place dans notre métier ce qu'on voit en cours. » (Entretien n°28, Joaquim, Français, Gpat)
L'extrait d'entretien de Joaquim résume parfaitement les attentes des enquêtés vis-à-vis de leur Master en apprentissage : pouvoir appliquer en entreprise ce qu'ils apprennent en cours. Cette exigence va souvent de pair avec une valorisation des cours animés par des « professionnels ». La plus-value de ces derniers est double. D'une part, ils sont un point d'entrée vers un réseau professionnel ; d'autre part, et surtout, leurs enseignements sont directement en prise avec les problèmes opérationnels rencontrés par les apprentis.
« Et comment ça se passe à l'IAE ? Les disciplines, vous trouvez que c'est en adéquation avec ce que vous faites dans votre travail ?
Totalement en adéquation. Après, je pense que c'est un peu comme partout, il y a des professeurs plus ou moins impliqués, plus ou moins sérieux. Globalement, c'est vraiment pas mal. En même temps, on rencontre des gens du métier, ça permet d'élargir son réseau, la plupart des intervenants sont très disponibles, très ouverts, c'est très bien.
Est-ce qu'il y a des matières que vous préférez...
Naturellement je vais plutôt préférer les modules sur lesquels j'ai déjà une expérience, donc tout ce qui est la gestion de projet, utilisation des outils technologiques dans la finance, informatique ou modélisation, maintenant, les actions et les obligations ça m'intéresse beaucoup, les produits dérivés aussi, non, globalement, j'aime beaucoup tous les cours. » (Entretien n°7, Carole, Française, parents couple mixte dont un né au Moyen-Orient)

« Qu'est-ce qui vous a plus plu ?
Alors il y a un cours qui m'a beaucoup plu, un prof qui était passionnant, un professionnel de l'ingénierie patrimoniale : comment on peut faire, juste par un conseil, juste par un démembrement, voilà, il n'y a plus d'impôts, plus de machin, et voilà. Comment on résout tous les problèmes, on protège le conjoint survivant, sans payer d'impôts et sans rien, juste en allant chez le notaire. Donc ce n'est pas vendeur, mais voilà, moi premièrement je ne suis pas commercial, dans un premier temps, donc c'est d'abord ça qui m'intéresse. Et puis après, la macroéconomie, quand tu n'y connais rien, c'est super intéressant de refaire un tour, enfin, le prof qui nous explique "aujourd'hui, on vous parle de subprimes*", qui nous explique concrètement tout ce qui s'est passé, c'est ... et ça permet d'expliquer après aux clients, de comprendre ce qui se passe autour de nous et de pouvoir le répéter. Une fois qu'on l'a compris, on peut l'expliquer au client, il n'a pas besoin de tout connaître, les détails ça lui importe peu, mais ça lui permet de comprendre pourquoi on fait des actions, pourquoi on fait des obligations, enfin, qu'est-ce qui se passe. Et donc aujourd'hui, alternance, et les résultats, on ne les a pas encore, je ne sais pas ce que ça donne. Et les cours sont bien. Surtout quand c'est fait par des professionnels. On sent la différence entre les cours qui sont faits par des professionnels et les cours faits par des... on n'en tire pas les mêmes choses. D'un côté c'est la doctrine, et c'est normal, ce sont des professeurs chercheurs, et d'un autre côté ce sont des praticiens, ils ne vont pas prendre des livres pour nous enseigner les*

40. Le classement Super Master est réalisé à partir d'une enquête de satisfaction conduite chaque année auprès des étudiants en fin de cursus de Master 2 (courant mai-juin). Le rang final dans le classement est obtenu par l'agrégation des résultats de cette enquête avec deux autres critères : une enquête de réputation des formations auprès des DRH et les salaires à la sortie des diplômés de Master.

choses, ce sont des choses qu'ils vivent tous les jours, et ils savent pertinemment ce qui sert et ce qui ne sert pas. Alors que le professeur, il ne va pas forcément le savoir, ça. Ou en tout cas, ce n'est pas l'intérêt qu'il voit. Et sachant qu'avant on était en formation initiale, donc très bien, là on est en alternance, on voit bien la différence, on sait comment ça se passe en vrai, ce qu'on en a à faire de savoir telle formule mathématique, c'est de la pure doctrine, on sait en plus que c'est un modèle scientifique qui ... qu'est-ce qu'on va ... c'est un modèle scientifique qui sert à rien, c'est pas le métier auquel on est destiné, donc ça ne nous sert à rien. Donc on ne va pas accrocher. » (Entretien n°19, Auguste, Français, Gpat)

Auguste oppose enseignants professionnels et académiques (jugés proposer des cours de qualité moindre), mais ce clivage est souvent plus nuancé dans d'autres entretiens.

« Alors justement en parlant des profs, vous avez évoqué le fait qu'il y avait beaucoup de professionnels... qu'en pensez-vous ?
Alors il y en a qui sont bons et d'autres qui ne sont pas bons. Comme partout. Autant on a eu un cours presque exceptionnel, avec un professionnel, parce qu'il a préparé son cours, autant, il y a un professionnel qui arrive, houlala ! Ils vendent du rêve pendant 5 minutes quand ils se présentent "j'ai fait l'ESSEC, tout ça, tout ça". Et après deux jours, on n'est pas allé en profondeur dans ce cours. Il nous a plus vendu son entreprise – ça aussi, ça se fait beaucoup, les gens qui arrivent et qui vendent leur entreprise ou leur logiciel ! Pff ! – donc il y a de tout, en fait. » (Entretien n°8, Thibault, Français, Gport)

À ces nuances près, la qualité des enseignements est unanimement reconnue pour son contenu « professionnalisant ». Quand on questionne les enquêtés sur la qualité des enseignements, ils évoquent presque tous spontanément l'adéquation entre ces derniers et leur mission d'apprentissage.
« Alors parlons un peu de votre scolarité ici, comment ça se passe ?
Alors déjà je pense que ce Master est hyper complet, dans le sens où ça couvre tout ce qui est Asset management, sans parler de l'aspect marketing commercial, au niveau technique, ça recouvre tout, donc forcément, de par là où on travaille, il y a des cours qui vont nous intéresser, d'autres moins. Je pense que c'est bien ciblé sur l'Asset management, ils ont bien travaillé le programme, ils ont de bons professionnels, et moi après par rapport à ce que je fais, il y a certaines matières ça parle vraiment de ce que je fais, et donc j'aime bien. Après, je peux comprendre qu'il y a des gens qui trouvent ça pourri, mais moi j'aime bien. » (Entretien n°13, Mathieu, Français, Gport)

En Gpat par exemple, les apprentis qui travaillent en banque privée sont particulièrement satisfaits de cette adéquation.

« Et la formation à l'IAE, comment ça se passe, ce qu'on vous enseigne, les disciplines qui vous plaisent, d'autres pas, le droit, vous qui en avez fait, comment vous trouvez ?
*Il y a des choses que j'ai déjà vues, mais j'apprends plein de choses. Ça reprend hyper bien tout ce qu'on fait en entreprise. C'est la première fois que je suis en entreprise et que je me dis "on peut appliquer ce qu'on apprend en cours". C'est la première fois que ça m'arrive. Après, si, en cabinet d'avocats, un petit peu le droit et la fiscalité, mais par contre à l'E**, rien du tout, rien à voir. Et là, très bien. Franchement parfait. Après, des fois, il y a plein de gens qui vous diront que les cours sont trop poussés par rapport aux postes qu'on a, ceux qui ont un poste en agence. C'est vrai, mais bon, c'est parce qu'ils ont accepté un poste en agence. Mais pour les gens qui veulent faire de la gestion de patrimoine et qui ont eu la chance d'être pris en banque privée, franchement, c'est en adéquation parfaite. Il y a deux ou trois cours qui sont un peu compliqués, notamment gestion de portefeuille, je ne suis pas sûre que ça nous soit utile, mais bon, ce n'est pas grand-chose. »* (Entretien n°9, Aurore, Française, Gpat)

A contrario, ceux qui travaillent dans la banque de réseau en tant que conseiller « bonne gamme » sont moins enthousiastes.

« Alors la formation et ce que vous faites en entreprise, c'est complémentaire ?
Ça dépend des fois. Je vous dis, ce qu'on fait en cours, c'est plus poussé que ce qu'on va me demander en entreprise. Cela dit, c'est bien d'avoir de bonnes bases au moins pour comprendre certaines choses. Moi je ne comprenais rien aux successions avant de rentrer à l'IAE. Le droit, j'en n'avais jamais fait. Donc à ce niveau ça m'apporte beaucoup. Même si les problé-

matiques ne sont pas à résoudre tous les jours dans ce domaine-là, les clients peuvent quand même nous poser des questions. Et puis même, je n'étais pas forcément calé sur les assurances vie ou des choses comme ça, donc c'est assez formateur. Par contre, des fois, on voit des choses, à mon avis, c'est en dehors du cadre de ce qu'on va nous demander en entreprise. Ce qui est un peu dommage.

Alors ça veut dire qu'on vous explique des trucs en plus qui ne vont pas vous être utiles...

Alors non, c'est plutôt l'inverse, l'entreprise n'a pas les outils nécessaires pour répondre aux problématiques de tout le monde. J'ai l'impression qu'en banque on va être plus soit des commerciaux, soit des financiers. C'est-à-dire qu'on voit beaucoup de choses en droit, on voit des choses sur le notariat et tout, mais on n'est pas notaires. Donc forcément, on ne peut pas l'appliquer, nous, en banque. Donc c'est plutôt ça que je trouve dommage. C'est plutôt le rôle de la banque qui pourrait être élargi à tout ce qu'on fait actuellement. Mais c'est peut-être aussi... c'est aussi pour ça qu'il faut que je me renseigne sur après où travailler, parce que je pense que dans des cabinets privés, par exemple, s'ils sont spécialisés dans l'immobilier privé par exemple, tout ce qu'on fait sur l'immobilier, eux ils peuvent l'appliquer, en tout cas ils s'y connaissent. » (Entretien n°28, Joaquim, Français, Gpat)

Dans ce dernier extrait, il est intéressant de constater que ce n'est pas le contenu des enseignements qui est en cause, mais le fait que l'éventail des enseignements reçus ne peut être entièrement exploité au cours d'une mission dans une banque de réseau. Quand ils évaluent la qualité de leur cursus, les étudiants établissent ainsi un distinguo entre les cours d'un côté et leur mission en entreprise de l'autre, or c'est cette dernière qui fait l'objet des critiques les plus marquées.

Ainsi en Gpat, les apprentis occupent tantôt des postes en banque de réseau, tantôt en banque privée ou en cabinet de conseil en gestion de patrimoine. C'est dans ces deux dernières activités que la concordance entre les attentes des étudiants et l'offre de formation est la plus réussie, et la satisfaction relative aux enseignements la plus grande. À l'inverse, ceux qui exercent leur apprentissage en agence estiment que leurs compétences en gestion de patrimoine sont sous-utilisées, et déplorent être trop souvent sollicités pour répondre aux demandes du client « tout-venant » pour pallier le sous-effectif en personnel.

« Qu'est-ce qui fait qu'on ne vous donne pas de missions plus orientées gestion de patrimoine ?

Finalement, en banque j'ai l'impression qu'il n'y a pas beaucoup de gestion de patrimoine proprement dit, c'est-à-dire que dans la banque de réseau, les gestionnaires de patrimoine sont peu sollicités, en tout cas dans cette banque. Ils n'ont pas de portefeuille client, ils arrivent en tant que sages, c'est un peu les druides de l'agence, donc ils viennent dans un rendez-vous par jour pour apporter leur petite valeur fiscale et signer les gros coups. Donc là il n'a pas forcément besoin de ma présence à côté. Je ne sais pas si c'est propre à mon agence ou à mon quartier, je travaille à Paris 16, alors je ne sais pas si c'est lié à la clientèle, mais en tout cas les CGP sont peu sollicités. Il n'y a pas un travail énorme et ils ont tendance à ne pas beaucoup travailler, en tout cas selon mon ressenti. Alors autant il y en a qui ont ce côté un peu paternaliste avec leur étudiant, et donc qui ont ce réflexe d'aller vers lui et lui donner des infos sur ce qu'il a appris la veille, autant dans mon agence, mon tuteur n'a pas forcément un besoin de transmettre énorme et du coup je suis un peu laissé à moi-même. Et j'ai fini par en parler. Parce que ça m'était déjà arrivé lors de précédents stages, quand j'étais livré à moi-même, on se rend compte, ça arrive souvent, entre ce qui est marqué sur le cahier de mission en début de stage et ce qui se passe en réalité, les responsables sont sous pression et ils n'ont pas forcément le temps de s'occuper de nous, de nous donner des objectifs, ils ont trop d'attente hiérarchique pour pouvoir se permettre de nous donner des produits à souscrire. Et du coup, je suis censé être en binôme, j'ai pu enfin obtenir ça, après de bons et loyaux services rendus, ils m'ont permis d'être en binôme avec un conseiller bonne gamme. Donc je suis censé m'asseoir à côté de lui et assister à son quotidien, bien que dans les faits..., il y a toujours une autre mission qui me rattrape.

Ce qui veut dire que la majeure partie de votre temps, vous n'êtes pas dans la relation commerciale ?

Je suis très rarement dans la relation commerciale. Je suis souvent dans la relation client, puisqu'on est constamment en sous-effectifs, et donc les clients ont besoin, donc je peux toujours prendre un appel, ou même on m'envoie aider à l'accueil, et dans ce cas-là oui, par contre, très peu de propositions commerciales, puisque là c'est au conseiller de faire ses objectifs, et il est attendu là-dessus, et ce serait mal vu à la limite que je vende un produit à sa place. » (Entretien n°20, Philippe, Français, Gpat)

On observe également une césure en Gport, mais pas de même nature : la perception de la qualité de leur mission dépend du degré de proximité avec le gérant de portefeuille ou avec le trader, bref avec le front office.

« Ensuite, en M2, l'alternance, c'est où ?
*Cette année, c'est chez B**. J'aurais pu rester dans mon entreprise au poste actuel, mais j'ai profité du fait d'être en alternance pour faire une 2e entreprise, pour voir comment ça se passe ailleurs. Et le poste proposé, c'était quelque chose qui m'intéressait plus ... en fait, je travaille pour D**, qui est une toute petite entité de B** et qui est totalement indépendante. Du coup, on a vraiment l'impression d'être dans une petite société. On rend des comptes à B**, on est dans les locaux de la B**, mais on travaille pour la cinquantaine de personnes qui constituent D**, donc ça fait vraiment petite société de gestion, et c'est ce côté-là que je voulais expérimenter, parce qu'on m'avait dit que dans les grosses structures, tout était segmenté et sectorisé, et au contraire, dans les petites, on peut avoir des tâches transversales, on est beaucoup plus polyvalent, et on passe les barrières plus facilement. C'est plus facile d'aller voir les gérants, quand on travaille juste à côté d'eux, et que l'entreprise reste à taille humaine.*
Et le poste actuel ?
Je suis analyste mesure de performances. Ça veut dire ce que ça veut dire, je passe ma journée à analyser des performances, tout ce qui est production de reporting, de dossiers, pour les gérants mais aussi pour les clients finaux. On n'a pas de clients particuliers, ce sont des clients institutionnels. Ça reste assez poussé en termes de technicité. Et ça se passe super bien. C'est intéressant. C'est juste dommage que je ne puisse pas y rester... » (Entretien n°10, Benjamin, Français, né en Asie, Gport)

On observe *a contrario* une certaine désillusion chez ceux qui effectuent leur contrat d'apprentissage en *Back* ou *Middle office* dans une grande banque : ils soulignent devoir prendre en charge des tâches parcellisées et répétitives, au point d'utiliser le terme « d'industrie » pour qualifier leur expérience de travail.

*« Job à la B** n'ayant pas grand-chose à voir avec les marchés : quand on travaille dans une grande banque (industrie), on réalise qu'il y a beaucoup de monde pour appuyer sur un bouton.*
Et cette idée d'avoir un job en entreprise qui colle avec ce qu'on apprend dans la formation, qu'est-ce qui fait que là, pour le M2 ici, au début vous avez eu un job qui ne correspondait pas vraiment à ...
*En fait, c'est pareil quand on cherche un stage en apprentissage... j'ai été accepté en mai 2011, j'ai commencé à chercher un stage tout de suite, donc je cherche, rejet, rejet, pas de réponse, classique, euh... on m'appelle, B**... houla ! B**, c'est limite si j'allais pas dire oui au téléphone sans savoir ... sans avoir la fiche de poste. C'est tout con, quand j'y repense, même si c'était il y a 6 mois, j'ai fait la c..., j'ai plus vu B** que le poste en lui-même. Grosse erreur. Parce que dans les banques, il n'y a pas que de la finance, mais aussi du marketing, et je me suis retrouvé dans le marketing. Et la façon dont ils tournent les fiches de poste, avec des belles phrases, et au final c'est bidon, c'est du copié-collé. Alors c'est un peu ma faute, mais eux aussi ont bien joué le jeu par les termes utilisés dans la fiche de poste, parce que j'ai été aussi pris chez A**, sur un poste qui était mieux, mais je leur ai dit non pour aller à la B**. Pour dire comment je voyais vraiment la B** comme whouaou ! Et puis pendant l'entretien, la personne m'a dit "Si ça se passe bien, il se peut qu'il y ait un recrutement derrière". Et moi, comme un c.., impressionné, sachant que maintenant, tout est gelé, voilà. Donc j'ai fait 4 mois, 1e mois, je suis super content, 2e mois, bon, ça commence à être chiant, alors c'est vrai que dans tous les boulots il y a des tâches répétitives, mais là quand même, pff, je suis en M2, ce n'est pas un apprentissage de 1e année de MSG, Bac +3, et 3e mois, là, je sentais que j'allais au boulot en craquant. Alors je ne suis pas le genre de personne à faire ça, mais je commençais à faire ça, je ne tenais plus en place devant le PC, je suis allé voir les RH, j'en ai parlé à mon boss et tout ! Donc j'ai dit que ça n'avait aucun rapport avec le Master, que je ne savais pas ce qui se passait sur les marchés, que j'étais trop loin des marchés, ça ne va pas. Et on a fait en sorte de me trouver autre chose qui était plus près du M2 et de mes attentes. Au final, je m'en suis pas trop mal sorti.*
Quand vous dites "j'ai vu la B** comme ça, avec de grands yeux", pourquoi ?
*J'ai refait la même... quand je cherchais mon stage pour le premier M2, ma sœur m'a dit "je connais quelqu'un à la S**", et je suis arrivé le 1e jour en costard et tout, et au bout d'une semaine, c'était pas du tout ce que j'imaginais (sourire moqueur dans la voix). Alors j'ai fait un stage en* back office*, c'est pas*

*ce qu'il y a de mieux en finances, les gens arrivaient à 9h30, à 17h30 ils partaient, moi j'étais super motivé, et j'ai dit "non, mais attendez, c'est ça la B** ?!" Je n'ai pas une bonne image de la S**, alors que je voyais ça comme une grosse banque, pour moi, la S**, la B**, bon, ça vend du rêve, quoi. Comme toutes les grandes entreprises. Mais franchement... avant, je rêvais d'intégrer les grosses boîtes, mais maintenant, ça ne m'attire plus. Moi je trouve que dans les grosses boîtes comme ça, par exemple, lors de mon stage à S**, on était dans une équipe de 12, sincèrement, sur 12, on pouvait être 3. Il y avait du boulot pour 3. Alors elles embauchent comme ça et puis elles se disent "on a trop embauché, on ne peut pas trop les virer comme ça, comment on fait ?". Donc c'est histoire de dire qu'elles sont de grosses boîtes, mais au final, chacun fait sa petite tâche, mais voilà. Chacun appuie sur son bouton et c'est comme ça que ça se passe. Maintenant, dans le futur, j'irai plutôt vers les petites sociétés, c'est plus convivial, il y a plus de responsabilités, on peut plus faire nos preuves, et ça fait moins usine. Alors j'ai fait l'erreur pour la S**, et je l'ai refaite pour la B**, mais quand on est débutant, c'est pas mal d'avoir des grosses boites sur son CV. »* (Entretien n°8, Thibault, Français, Gport)

Ainsi certains étudiants – et ce dans les deux filières – font l'expérience d'un hiatus entre leurs attentes et la réalité de la mission en alternance. Comme le souligne le précédent entretien, les offres de contrats d'apprentissage proposées aux étudiants proviennent massivement des grandes banques françaises avec lesquelles les responsables de filières ont construit des partenariats.

« Tu évoquais à l'instant la question des partenariats. D'une part comment on construit ce réseau de partenaires, et d'autre part qu'est-ce qui fait qu'il y a des partenariats privilégiés ?
Comment on construit... c'est souvent le fruit du hasard ou de relations personnelles. On n'a jamais eu une démarche systématique de se dire "on va démarcher les 40 du Cac 40"... c'est ce que j'avais demandé à la responsable des relations entreprise mais je n'ai pas l'impression que ma voix ait porté, et donc on commence piano piano. *C'est-à-dire que B** a été la 1e entreprise, avec laquelle j'étais en contact pour des raisons personnelles et familiales, a accepté de prendre des apprentis en gestion de patrimoine. Les autres n'en voulaient pas parce que ça n'existait pas. Ils ne savaient pas ce que ça valait. Et puis ça a plu à B**, c'est monté en puissance, et C** a testé, et puis L** a testé, et maintenant, mon problème, c'est que je ne peux pas répondre à la demande des entreprises. C'est-à-dire que la semaine dernière j'ai eu la C** au téléphone, ils veulent 10 apprentis en gestion de patrimoine, B** ils vont en vouloir 10 ou 15, le B**, je ne sais pas combien, mais s'ils peuvent m'en prendre 10, ils m'en prendront 10, et moi je n'ai pas 30 étudiants à fournir. Je n'arrive pas à trouver la qualité que je veux. »* (Responsable du Master 2 Gpat)

L'offre de contrats d'apprentissage nombreux de la part du secteur bancaire est avantageuse pour les responsables universitaires : ils en tirent non seulement des ressources propres conséquentes *via* la taxe d'apprentissage (voir plus haut), mais aussi l'image positive de partenariats noués avec les grandes enseignes du Cac 40. La grande majorité des contrats d'apprentissage provenant de l'industrie bancaire, une part non négligeable des contrats d'apprentissage du Master Gpat sont réalisés dans la banque de réseau et dans le *back-middle office* de la banque d'affaires pour le Master Gport. Les étudiants qui signent ces contrats tirent le bénéfice d'inscrire à leur CV une expérience dans une grande banque, mais découvrent parfois *a posteriori* des fonctions à la frontière de leur spécialité, dans lesquelles l'autonomie est limitée et qui offrent des perspectives d'évolution de carrière moins heureuses que d'autres métiers davantage au cœur de la gestion de patrimoine ou de portefeuille. Nous allons voir que cette césure se perpétue et s'accentue quand est envisagée l'entrée sur le marché du travail. •

–4–

–UNE SEGMENTATION PROFESSIONNELLE PERCEPTIBLE DÈS LA « LISIÈRE » DE L'EMPLOI–

46 Une réalité du travail et de l'emploi qui se traduit différemment dans les deux Masters étudiés

48 Segmentation de l'emploi bancaire : quand les études ne riment pas toujours avec insertion professionnelle

53 Des aspirations différentes en fonction des diplômes, mais pas seulement

Les jeunes étudiants suivis sont à « la lisière » (Sarfati, 2003) de l'emploi c'est-à-dire qu'ils sont sur le point, à l'issue de leur Master, d'entrer définitivement dans ce monde professionnel, qu'ils sont également dans une année de transition puisqu'en réalisant leur diplôme par la voie de l'alternance, ils sont recrutés par une entreprise pour effectuer un travail en lien avec la formation suivie. Mais tous ces jeunes ne mettent pas en œuvre les mêmes stratégies pendant (et pour après) le Master. Le contexte de l'enquête joue ainsi un rôle important : la situation de crise économique et financière produit un effet de loupe sur les transformations qui affectent les différents métiers bancaires. Après avoir montré que l'emploi bancaire est segmenté en interne, nous verrons comment le contexte agit sur le travail et les conditions de l'activité productive pour les uns, tandis qu'il a plutôt des effets manifestes sur l'emploi des autres. Dans un dernier temps, nous mettrons en évidence les stratégies mises en œuvre par ces jeunes salariés pour préparer au mieux leur insertion professionnelle.

–UNE RÉALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI QUI SE TRADUIT DIFFÉREMMENT DANS LES DEUX MASTERS ÉTUDIÉS–

La réalité du travail et de l'emploi bancaire varie en fonction des Masters 2 étudiés pour une série de raisons. Parmi elles, se trouve la crise économique et financière qui touche particulièrement le secteur bancaire depuis la fin des années 2000 (le point de départ peut être identifié à la crise des *subprimes* en 2007). Si elle ne peut pas être vue comme le catalyseur de toutes les transformations qui affectent celui-ci, elle révèle cependant des tendances sur ce marché professionnel dans la mesure où elle semble avoir un impact sur le nombre de recrutements qui y sont effectués et également sur l'insertion professionnelle des jeunes qui arrivent sur ce marché du travail. La crise peut être analysée comme une réalité qui transforme les emplois (leur nombre mais également les missions données), mais aussi comme un prétexte pour réduire les recrutements et pour recruter les jeunes diplômés à des conditions moins avantageuses. Comment le contexte transforme-t-il les emplois du secteur bancaire ? Les affecte-t-il tous de la même manière ? Quelles transformations les étudiants en formation par alternance aux métiers de la banque ressentent-ils et anticipent-ils ? Pour répondre à ces questions, nous étudierons la manière dont la crise économique et financière, très présente dans les discours au moment de la réalisation de l'enquête, permet de distinguer l'existence de segments professionnels aux perspectives d'emploi différentes dans le monde de la banque. Les deux Masters analysés apparaissent ici comme représentatifs de cas contrastés qui montrent que la crise bancaire n'est pas globale, qu'elle touche au contraire de manière variable les diplômes et les métiers en fonction du segment de marché dans lequel ils se situent au sein du monde de la banque.

Les étudiants se destinant aux métiers de la gestion de portefeuille, c'est-à-dire de la finance de marché ou de la finance d'entreprise ont des raisons objectives de penser que leur insertion professionnelle sera impactée très fortement par la crise. Ils travaillent dans des services en restructuration au sein d'entités qui procèdent à des licenciements. En outre, les responsables hiérarchiques leur ont clairement affirmé au cours de l'entretien qui les a conduit à suivre une formation en alternance qu'ils ne seraient pas en mesure de leur proposer un emploi en CDI à l'issue de l'année.

À l'inverse, les étudiants qui se destinent aux métiers de la gestion de patrimoine se voient placés dans une situation tout à fait différente. Ils travaillent soit dans des structures spécialisées dans la gestion de fortune personnelle (*family office*), soit dans des banques de réseau ayant besoin de commerciaux pour recevoir une clientèle aisée. Or, la crise n'impacte que très peu ce type d'activités bancaires. En conséquence, les futurs gestionnaires de patrimoine sont choyés par leur entreprise qui souhaite leur proposer un contrat pérenne.

S'ils préparent tous un Master 2 au sein du même IAE, les effectifs enquêtés se composent à parité de jeunes inscrits dans les filières Gestion de Portefeuille et de Patrimoine. Le gestionnaire de patrimoine conseille et guide sa clientèle dans le choix de placements et d'investissements afin de constituer ou optimiser leur patrimoine financier selon la réglementation financière, juridique et fiscale. Le gestionnaire de portefeuille, quant à lui, optimise le rendement de portefeuilles constitués d'actifs financiers pour le compte de tiers (entreprises, particuliers, institutionnels) ou pour l'entreprise d'appartenance. S'ils occupent des postes différenciés non seulement selon la spécialité qu'ils étudient, mais au sein d'une même spécialité, leur activité les conduit à se tenir informés de l'actualité économique, financière, et fiscale, à l'échelle nationale ou internationale.

Travaillant dans les mondes de la finance, ils sont directement confrontés aux conséquences de la crise dans leur travail quotidien. Tout d'abord, le contenu « cognitif » de leur activité professionnelle et de leurs études académiques est constitué d'informations financières c'est-à-dire qu'ils suivent tous *a minima* les cours boursiers et que certains d'entre eux s'interrogent même sur les modes de fonctionnement des marchés financiers. Que ce soit avec leurs collègues de travail, avec leurs camarades de l'IAE ou encore avec leurs enseignants (universitaires et professionnels), ils échangent sur l'actualité des entreprises et des marchés financiers :

« Je trouve que ça a une place centrale dans la vie quotidienne, en fait, on en parle souvent, c'est souvent... on va dire... si on regarde le contexte aujourd'hui, les présidentielles, on ne parle que de ça, presque, et c'est intéressant, je suis super intéressé pour comprendre pourquoi il s'est passé ça, par exemple la crise des subprimes*, pourquoi on a eu ça, c'est vraiment intéressant. On en parle tous les jours, c'est bête de ne pas comprendre, donc si je peux comprendre un peu plus, tant mieux. C'est ça qui m'a attiré. »* (Entretien n°18, Djamel, Français, parents nés au Maghreb, Gport)

Mais la crise financière n'est pas qu'un arrière-plan théorique pour ces jeunes salariés, elle a des répercussions sur leur travail quotidien. Ils doivent convaincre leurs clients d'acheter des produits bancaires.

« Et ils ne sont pas du tout bousculés par la crise ?
Ça a un impact, il y a moins de boulot. Moi je suis arrivé à un moment où il n'y avait plus de boulot.
Plus de boulot, ça veut dire quoi ?
Vu qu'on ne fait pas de la gestion de patrimoine mais de la vente de produits, quand il y a une crise, et que les clients se rendent compte de l'impact de la crise, ils ne veulent plus acheter. » (Entretien n°1, Matthias, Français, né dans les DOM, Gpat)

De la même manière, la réalité de la crise s'incarne pour bon nombre de nos enquêtés dans les réorganisations qui affectent leur entreprise.

Enfin, ces réorganisations, justifiées en interne par la crise, ne créent pas un climat favorable à la pérennisation de leur situation au sein de leur entreprise.

« Au final, je ne sais pas s'il y aura de la place pour moi à la fin, je ne pense pas, il va falloir que je me batte pour avoir un poste, je pense. Mais par contre, je suis super bien formée. Bon, je verrai pour la suite, en fonction de la conjoncture, vu que c'est la crise, tout ça...
Et ça vous le ressentez, la conjoncture, sur le marché, les effets...
Oui. Ça se sent. De toute façon, déjà maintenant, je regarde s'il y a des postes pour plus tard, parce que s'ils ne me gardent pas, j'anticipe, et il n'y a rien. Je sais qu'on est en début d'année, et que ce n'est pas maintenant qu'il y a des offres, mais il y en a toujours un peu normalement, et bon il n'y en a pas du tout. Donc il va falloir que je fasse du forcing. » (Entretien n°9, Aurore, Française, Gpat)

« Pour moi, d'arriver à ce moment-là, ce n'est pas top, parce que les entreprises suppriment plus d'emplois qu'elles n'en recrutent... » (Entretien n°11, Hamid, Français, parents nés au Maghreb, Gpat)

Observer la crise financière au prisme de cette enquête sur des jeunes salariés en apprentissage dans le cadre de leur Master 2 permet certes d'interroger ses effets sur l'emploi mais également de montrer les conséquences qu'elle a sur le travail. D'un point de vue sociologique, l'étude du contexte de l'enquête permet de révéler l'existence d'une segmentation au sein d'un monde social trop souvent présenté comme unifié.

–SEGMENTATION DE L'EMPLOI BANCAIRE : QUAND LES ÉTUDES NE RIMENT PAS TOUJOURS AVEC INSERTION PROFESSIONNELLE–

La sociologie du travail et des professions distingue assez peu les métiers bancaires les uns des autres. Il y est question de conseillers financiers (Vezinat, 2012 ; Lazarus, 2012 ; Moulévrier, 2002) et de financiers (Godechot, 2001 ; Sarfati, 2012). La différence entre le *back-office* et le *front-office* y est régulièrement soulignée mais souvent le niveau d'analyse ne nécessite pas de distinguer ces métiers de manière plus précise. Pourtant il existe une forte segmentation de l'emploi bancaire, les dénominations et les filières de formation ne conduisant pas aux mêmes métiers. Le terrain de l'IAE présente donc l'intérêt de mettre en lumière les différences entre deux niveaux équivalents de diplômes (Bac +5) qui ne vont pas conduire aux mêmes trajectoires professionnelles selon que le cursus suivi est celui de « gestionnaire de patrimoine » ou de « gestionnaire de portefeuille ». Derrière ces dénominations relativement proches, se cachent deux activités assez dissemblables qui n'ont, de ce fait, pas développé le même rapport au contexte de crise économique et financière. Quand les « gestionnaires de patrimoine » entrent au quotidien en contact avec des clients particuliers fortunés, l'activité des « gestionnaires de portefeuille » se fait avec des interlocuteurs d'entreprises présentes sur les marchés financiers.

Les métiers étudiés sont moins concurrents qu'indifférents l'un vis-à-vis de l'autre. N'évoluant pas dans le même monde financier, ils ne se rencontrent pas (ou peu) et le contenu même du travail diffère. La segmentation fait que chacun des diplômes en tant que tel constitue une niche professionnelle. Si les deux spécialités nécessitent la maîtrise des fondamentaux en finance, les savoirs techniques diffèrent. Se destinant à la finance de marché, les gestionnaires de portefeuille ont une meilleure maîtrise des techniques de mathématiques financières tandis que les gestionnaires de patrimoine développent des connaissances en termes juridiques et fiscaux. Tant dans leurs origines, les contenus de la formation qu'ils suivent que dans leurs aspirations professionnelles, les alternants des deux spécialités diffèrent. On observe donc la constitution de deux marchés professionnels. Ainsi, les deux spécialités de gestion de patrimoine et de portefeuille réagissent différemment au contexte même si, dans les deux cas, il y a une incertitude concernant l'avenir **(tableau 2)**.

Le rapport à la crise exprimé dans certains entretiens met en lumière la représentation que les étudiants, essentiellement de la filière Gport, ont de leurs débouchés professionnels à l'issue de leur formation. Depuis la crise des *subprimes* de 2007, les perspectives leur semblent réduites (et le sont vraisemblablement). Les étudiants n'en rationalisent pas moins dans les entretiens la cohérence de leur choix de formation. Pour cela, ils mettent en scène, en partie au moins, leurs trajectoires scolaires en les valorisant. Pour ces étudiants, et comme on l'a montré précédemment, le choix d'une « formation reconnue », d'un « Master bien coté » est justifié par la « bonne intégration professionnelle » qu'il permet d'espérer. Il y a une part de justification a posteriori pour les étudiants qui cherchent à valoriser leurs parcours. Cela ne signifie pour autant pas que ces parcours scolaires et professionnels ne renvoient qu'à une préoccupation utilitariste.

Pour les gestionnaires de patrimoine qui considèrent massivement qu'il y a de l'emploi à la sortie du diplôme, la crise financière a finalement peu d'effets sur leur représentation du métier et de la formation suivie ; pour les gestionnaires de portefeuille, le choix d'orientation, fait en connaissance de cause, semble relever d'autres logiques. Tout d'abord, on retrouve,

–Tableau 2–
Représentation de l'impact de la crise sur l'insertion professionnelle en fonction du diplôme

Impact de la crise	Étudiant en Gpat	Étudiant en Gport
OUI (sur poste, perspective, salaire,…)	3	8
NON (ne remet pas en cause une embauche)	6	1

Source : entretiens semi-directifs réalisés dans le cadre de l'enquête
Lecture du tableau : parmi ceux qui ont abordé la question de la crise, nous avons distingué en fonction du Master suivi ceux qui affirment que la crise réduit les perspectives d'embauche, d'évolution ou les salaires de ceux qui considèrent ne pas « être affectés ».

en dépit de la crise, chez ces étudiants Gport une aspiration plus prononcée pour la finance de marché. Dans un second temps, c'est l'espoir de retournement du marché qui légitime le fait de se préparer à travailler dans un secteur en crise. Au final, être diplômé d'un Master Banque-Finance en alternance, réalisé dans la même structure d'enseignement, ne donne pas lieu aux mêmes carrières professionnelles.
Quand la crise financière modifie considérablement l'emploi et les postes à pourvoir pour les gestionnaires de portefeuille, elle agit différemment sur les gestionnaires de patrimoine en transformant plutôt le travail et son contenu.

DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL POUR LES GESTIONNAIRES DE PATRIMOINE

La dimension du travail apparaît plus affectée que celle de l'emploi pour les gestionnaires de patrimoine. Ce secteur recrute mais la crise n'est pas sans impact : sur les clients et le contenu du travail, mais aussi sur les postes proposés qui ne correspondent pas toujours à celui de gestionnaire de patrimoine mais plutôt à celui de conseiller « bonne gamme » (le grade inférieur à celui que sont censés occuper ces jeunes diplômés).

Un secteur qui recrute encore mais sous certaines conditions

Pour les gestionnaires de patrimoine, les deux dimensions de l'emploi et du travail peuvent être dissociées : si la crise affecte le contenu du travail et la relation de clientèle, le secteur recrute. Les diplômés en gestion de patrimoine ne rencontrent en effet pas de difficultés à être recrutés. Cela permet à certains étudiants d'être, ou en tout cas de se dire, optimistes :

« Donc vous, ce contexte, ça ne vous inquiète pas ?
Non, pas du tout, et en plus, pour ce qui est recrutement, aucun problème, il y a un turn-over énorme. Le système bancaire commercial, depuis 2008, il recrute. C'est aussi pour ça, consciemment ou non, que je suis allé vers là, parce que je suis quelqu'un de pragmatique, et aujourd'hui, si j'avais fait 5 ans de psycho en sachant pertinemment qu'à la fin on sera 2 000 pour 50 postes, pff...
Ça a compté, dans votre choix, d'entrer dans un secteur qui recrute ?
Oui, mais j'ai de la chance, parce que j'aime bien, en plus. » (Entretien n°27, Félicien, Français, Gpat)

« Pff... je ne suis pas trop inquiet sur le fait de trouver un boulot, mais j'aimerais valoriser un maximum la formation, trouver un boulot intéressant en gestion du patrimoine. Moi ce n'est pas trouver un boulot qui m'importe, c'est trouver un bon métier. Alors je sais que a priori mon employeur m'embauchera, mais après, je ne sais pas à quelles conditions. » (Entretien n°28, Joaquim, Français, Gpat)

Si le recrutement semble, pour plusieurs d'entre eux, assuré à l'issue de leur formation en alternance, le poste à pourvoir ne paraît pas toujours être celui qu'est censée garantir la formation suivie. Parmi les enquêtés gestionnaires de patrimoine, quelques-uns occupent des postes de conseillers « bonne gamme » (voir encadré) ou vont se voir proposer ce type de postes qui paraît sous-dimensionné par rapport à la formation suivie. Cette nuance semble importante dans la mesure où le contenu du travail n'est pas le même pour ces deux métiers et où tous les alternants ne pourront pas devenir gestionnaires de patrimoine à la sortie de leurs études :

« Trouver un poste de conseiller en banque c'est relativement aisé. Malgré le fait que le secteur de la finance ne soit pas au mieux, c'est assez simple d'être embauché conseiller dans une banque. Par contre, la gestion de patrimoine, ça semble être beaucoup plus fermé, puisque les banques privées sont réservées à une élite obscure et sinon, il y a les CGP indépendants, mais ça demande un certain réseau. Donc si j'espère un jour faire du conseil en gestion du patrimoine, aujourd'hui, je ne sais pas encore comment faire. » (Entretien n°20, Philippe, Français, Gpat)

LES CONSEILLERS BANCAIRES : DES MÉTIERS BIEN STRUCTURÉS

Les conseillers particuliers sont des commerciaux de premier niveau dans les agences bancaires. Ils s'occupent de clients particuliers. S'ils sont généralement recrutés à un niveau Bac +2, ces conseillers s'adressent à une clientèle « grand public » et leur activité consiste à vendre des produits financiers peu complexes allant des moyens de paiement (chéquiers, cartes bancaires...), aux assurances, en passant par une gamme peu étendue de produits financiers simples (Assurances-vie, Plan d'Epargne en Actions, Livrets...).
Les conseillers bonne gamme mènent leur activité également en banque de réseau et proposent approximativement les mêmes produits à une clientèle plus fortunée, ayant un avoir en banque compris entre 20 k€ et 100 k€.
Les conseillers en gestion de patrimoine, quant à eux, travaillent soit dans des banques privées soit sur différentes agences en même temps. Ils n'interviennent qu'auprès d'une clientèle ayant un avoir supérieur à 100 k€ et traitent essentiellement de questions liées aux produits financiers, dont les montages sont souvent plus compliqués. Leur activité peut consister dans la gestion de fortune. Ils sont recrutés à Bac +5.
Au sein des fonctions commerciales répertoriées dans les grilles métiers-repères de la convention collective en vigueur , il est distingué les chargés de clientèles particuliers (conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particulier, téléconseiller...), des conseillers en patrimoine (conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier...). Le titre de conseiller « bonne gamme » est un échelon intermédiaire créé dans certaines enseignes pour segmenter la clientèle. Si le poste de conseiller bonne gamme est plus prestigieux que celui de simple conseiller particulier, dans les faits, son activité se confond avec ce dernier.

Les banques commerciales utilisent le contexte de crise pour repositionner un certain nombre d'étudiants sur ces postes de conseillers. Tous ne sont cependant pas prêts à accepter ce qu'ils considèrent être une dévalorisation de leur diplôme et de leur niveau de compétence. Ainsi cet étudiant préfère, malgré le contexte morose, chercher ailleurs un travail de gestionnaire de patrimoine que d'accepter un poste de « bonne gamme » :

« Pour l'instant, dans ma tête, c'est dans deux-trois mois, s'ils me proposent quelque chose, ce sera un poste de bonne gamme, et j'irai chercher ailleurs. Donc l'an prochain, je ne pense pas être dans cet établissement, mis à part miracle s'ils me proposent un poste de CGP. » (Entretien n° 11, Hamid, Français, parents nés au Maghreb, Gpat)

Les gestionnaires de patrimoine sont dans un secteur – celui des banques de réseaux et des banques privées – qui recrute, mais pas forcément aux conditions espérées. Le turn-over fait que ce marché interne, et en partie fermé (Paradeise, 1988), est en demande constante de ressources humaines (Cossalter *et al*., 2007), les étudiants ne sont donc pas obligés d'accepter les postes proposés et peuvent se permettre de rechercher un emploi qui corresponde davantage à leur diplôme.
Les aspirations déçues en termes de propositions de poste à l'issue du diplôme peuvent conduire à préférer une expérience précaire mais valorisante à un emploi en CDI sur un poste de seule vente. Parmi les repoussoirs des débuts de carrière, on trouve le salariat indépendant (trop difficile et trop ambitieux pour commencer), la vente (qui sous-utilise les compétences de l'aspirant cadre) ou encore le management d'équipe. Les aspirations restent cependant très liées avec les représentations que le jeune élabore à propos de son métier.

Un contexte incertain qui joue sur le travail et non sur l'emploi

C'est sur le contenu du travail des gestionnaires de patrimoine que la crise a eu le plus d'effets. La médiatisation des difficultés de certaines banques et une inquiétude généralisée face à une croissance en berne ont réduit les ventes et rendu les clients méfiants (« ils ne veulent plus acheter »). Cette méfiance résulte de la nébuleuse peu saisissable de l'extérieur que constitue le monde bancaire. Elle peut donc favoriser un amalgame entre les banques d'investissement et les banques commerciales :

« On ressent qu'il y a un amalgame terrible entre les banques d'affaires et les banques commerciales. C'est terrible ! Moi aujourd'hui ça ne me dérange pas du tout de dire que je travaille dans la banque, mais je suis obligé d'expliquer la différence entre banque d'investissement et banque commerciale. Donc moi ce que je ressens, c'est qu'il y a un amalgame terrible, une peur terrible, on ne sait pas pourquoi, il y a des clients qui laissent 100 000€ sur leur compte parce qu'ils ont lu quelque part qu'en cas de faillite, les banques rembourseraient à hauteur de 100 000€. Donc une personne qui a 1 000 000€ d'euros va ouvrir dans 10 banques différentes. Il y en a plusieurs, des clients comme ça. » (Entretien n°27, Félicien, Français, Gpat)

Ces transformations constatées dans le comportement des clients ont nécessité de les rassurer et de répondre à leurs questions :

« Il faut les rassurer, leur proposer des choses, redoubler d'efforts pour compenser les pertes de l'été, donc un peu d'inquiétudes, mais le travail continue. Donc on redouble de travail maintenant que la crise est passée, pour être vigilants...
Elle est passée ?
Oui. La crise est passée. Le dur de la crise, la chute des marchés, est passé. Depuis 2012, on reprend un peu le niveau d'auparavant. » (Entretien n°15, Mickaël, Français, Gpat)

Le contenu du travail s'est modifié du fait de la crise et les gestionnaires patrimoine ont dû s'adapter aux questions et marques d'inquiétude des clients. Malgré ce contexte, les banques commerciales restent cependant encore un lieu de recrutement important.

– L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI POUR LES GESTIONNAIRES DE PORTEFEUILLE –

Pour les gestionnaires de portefeuille, la logique est différente. L'influence de la crise porte d'abord sur l'emploi. Les difficultés à obtenir un poste à l'issue de l'alternance suscitent ainsi trois stratégies d'évitement de la crise par ces étudiants : partir en séjour à l'étranger, obtenir un nouveau diplôme ou s'insérer dans une niche particulière dans ce marché du travail.

Pas de recrutement pour les gestionnaires de portefeuille

La configuration dans le rapport à l'emploi s'inverse complètement pour les gestionnaires de portefeuille. La visibilité en termes de postes à pourvoir à l'issue de leur Master est mauvaise et peu enthousiasmante.

« Et est-ce qu'il y a possibilité à la fin...
De continuer ? Non. En fait, il y avait, jusqu'en décembre, et en décembre ils ont décidé de couper des budgets, de couper des têtes, du coup, pff... non, je ne pense pas. Pourtant à la base, ils voulaient faire un pré recrutement via l'alternance, et après, à supposer qu'il y a encore du budget dans un an, ça aurait été pour un recrutement. Mais il n'y a plus de budget. » (Entretien n°7, Carole, Française, Gport)

Ce type de discours n'est pas isolé. Ainsi cet autre étudiant qui aime beaucoup son poste actuel estime que l'espoir est mince d'y être recruté dessus :
« Donc a priori pas d'ouverture de poste ?
Non, il faudrait vraiment une dérogation spéciale. Ou alors... dans l'équipe, on a une personne qui est en arrêt maladie de longue durée, et si cette personne venait à démissionner de son poste, il y aurait une opportunité peut-être... mais je ne suis pas vraiment optimiste. » (Entretien n°10, Benjamin, Français, né en Asie, Gport)

Les étudiants-salariés en Master 2 de Gestion de portefeuille arrivent dans leur entreprise à un moment de tension sur le marché de l'emploi. Ils assistent à des plans sociaux et savent que l'embauche à l'issue de leur période d'apprentissage n'est pas envisagée par leur entreprise. Les grandes banques d'affaires

utilisent alors cette main d'œuvre à bon marché pour les activités de *back-office* ou d'assistance aux traders. Si la crise a des effets sur la possibilité d'une intégration durable dans le poste que nos enquêtés occupent, elle n'est pas sans laisser de trace sur les niveaux de rémunération attendus.

L'impact de la crise sur les rémunérations

Les étudiants établissent un lien entre la crise financière et la diminution de leurs rémunérations. Cette tendance ressort de plusieurs entretiens d'étudiants en gestion de portefeuille qui ont remarqué qu'une baisse des salaires est intervenue suite à la crise (ou que les banques ont pris comme prétexte le contexte de crise pour faire accepter la diminution des prétentions salariales) :

« Et tu as une idée de ce que tu souhaiterais en termes de rémunération à la sortie ?
J'en ai discuté avec mon collègue mercredi, c'est la période des bonus en ce moment, donc il y a une certaine ambiance au travail, et lui il m'a dit "moi je suis totalement franc", on était entre analystes, hors chefs, et il m'a dit devant tous les autres "moi je suis totalement transparent, je gagne tant, j'ai touché tant en bonus" et de lui-même il m'a dit "si tu as des questions sur les rémunérations demande moi", et il m'a dit que si aujourd'hui j'étais embauché à mon poste actuel, je ne devais pas demander en dessous de 39 K€ annuels. Sachant que sur la plaquette du Master, hors temps de crise, les étudiants de Gport se situent entre 39 et 43 K€. Et j'en ai parlé avec un collègue qui vient du M2 de Dauphine, et là-bas ils disent qu'ils peuvent prétendre à entre 42 et 46 K€ du fait de la plus grande notoriété de Dauphine, et il m'a dit "là avec la crise actuelle, on peut facilement enlever 3 à 4 mille euros annuels". » (Entretien n° 10, Benjamin, Français, né en Asie, Gport)

« Vu qu'il y a eu la crise et tout ça, ils ont eu des moins bons bonus que l'année précédente. Et pourtant, le service, c'est un service qui a tourné à plein régime pendant toute la crise, c'est un peu le service qui a sauvé la banque ... parce que tout ce qui est fonds propres, les CDS, ça en fait partie, donc il fallait optimiser les fonds propres. Et ils se sentent lésés. » (Entretien n° 18, Djamel, Français, parents nés au Maghreb, Gport)

L'organisme employeur a réagi au marché en transformation en reportant sur ses agents une partie des conséquences de la crise. Le rapport de force au profit de l'employeur permet cette diminution des rémunérations. Certains l'acceptent, quand d'autres développent des stratégies d'évitement de la crise. •

–DES ASPIRATIONS DIFFÉRENTES EN FONCTION DES DIPLÔMES MAIS PAS SEULEMENT–

En sortie de Master 2, les aspirations en termes de métier semblent varier en fonction du diplôme préparé mais aussi en fonction du lieu et des missions occupées pendant l'alternance et, si on considère que cette dernière reflète en partie leur origine sociale (par la mobilisation de réseaux personnels ou même d'un habitus incorporé pour la trouver), alors le parcours professionnel peut s'éclairer à l'aune d'une analyse en termes de classes sociales tout autant que d'origine géographique ou ethnique. Les étudiants ne sont de toute façon pas passifs, leurs tactiques pour s'adapter au contexte semblent liées à leur perception de la crise sur leur segment de marché mais elles dépendent aussi de leur positionnement personnel vis-à-vis de ce contexte (lequel est également en partie lié à la position sociale et à la trajectoire dans laquelle se trouvent être ces étudiants vis-à-vis de leurs parents).

Une hiérarchisation des débouchés professionnels semble apparaître et jouer sur le rapport au métier envisagé comme sur les compétences développées. Au final, on voit qu'il n'y a pas une mais des carrières bancaires, ne renvoyant pas à la même activité quotidienne de travail. L'alternance en tant que circuit qualifiant n'acquiert en ce sens de reconnaissance que par l'entreprise (ses retours, ceux des tuteurs et l'insertion professionnelle des jeunes alternants au sortir de la formation diplômante). Pourtant les aspirations demeurent très diversifiées et semblent ne pas seulement correspondre à une segmentation axée sur le diplôme et le débouché envisagé. Elles paraissent donc devoir être analysées au regard des cœurs de métier dans chacune des spécialités bancaires comme en fonction du profil de compétences établi.

– LES AMBIVALENCES DU MÉTIER DES GPAT : CONSEIL TECHNIQUE *VERSUS* VENTE –

Cette étude auprès des deux métiers bancaires différents permet de déconstruire le monde bancaire comme un tout unifié. Les deux métiers ne donnent pas lieu aux mêmes carrières bancaires puisque, au sein même de chacun de ceux-ci, il existe des hiérarchies intrinsèques. Ainsi, par exemple, pour le gestionnaire de patrimoine, le travail peut consister à établir des diagnostics plus ou moins complexes des patrimoines des clients ou à faire de la vente de produits financiers à des clients « bonne gamme ». Ce poste ne permet pas d'utiliser les compétences patrimoniales que les étudiants acquièrent, ils considèrent donc au final ne pas obtenir un emploi à la hauteur de leur diplôme. Le poste de conseiller « bonne gamme » constitue pourtant une option qui semble être proposée régulièrement à la fin de l'alternance :

« Bon, je ne sais pas si on nous proposera directement par la suite un poste de CGP mais moi mon ambition c'était d'arriver directement CGP et ne pas rester bloqué trois ou quatre ans sur un poste de conseiller bonne gamme.
Normalement, c'est le parcours classique ?
*Non, ça dépend des entreprises, et c'est le problème qu'on a un peu à la B**, vous allez voir, on est une dizaine à la B**, et c'est ce qu'on nous... les RH ne nous disent pas qu'on nous embauchera en bonne gamme, les directeurs d'agence non plus, mais c'est ce qu'on entend à chaque fois de nos collègues. Ils nous disent "tu verras, si tu es embauché, ce sera en bonne gamme". Et moi je n'ai pas envie de faire ça, parce qu'il y a une perte de connaissances derrière. »* (Entretien n°11, Hamid, Français, parents nés au Maghreb, Gpat)

La dimension prédominante de ce poste serait la vente, quand ce qui caractérise le conseiller en patrimoine serait le conseil technique et l'expertise de ce dernier pour proposer une analyse de la situation globale d'un client et des solutions personnalisées. L'entretien commercial n'étant qu'une des facettes mais pas la plus importante de ce métier, le poste de commercial est un peu perçu comme le « sale boulot » (Hughes, 1996) dont l'alternant se considère dispensé par la maîtrise technique que son diplôme vient valider :

« En banque privée, on fait de la gestion de patrimoine, avec l'avoir disponible supérieur à 250 000€, et en agence on peut avoir des profils de gens fortu-

nés, mais bon, ce n'est pas de la banque privée, il n'y a pas le même suivi, pas le même conseil, on n'est pas un conseiller. On appelle ça des conseillers, mais en fait on est des commerciaux. Je n'ai rien contre le travail de commercial, mais ce n'est pas ce que je veux faire. Et donc je n'accepterai pas. Et pourtant le salaire est le même. Ce n'est pas une question de salaire. C'est vraiment la mission. » (Entretien n°9, Aurore, Française, Gpat)

La manière dont les étudiants se projettent dans leur avenir professionnel fait d'ailleurs apparaître le désintérêt pour ces postes de vendeurs en banque de réseau :

« Ce n'est pas méchant, ce que je dis, hein ! Le métier en soi est très bien, mais c'est juste que je me vois faire autre chose que vendre de l'assurance-vie. Ce n'est pas avoir une prétention ou quoi que ce soit, c'est que je suis jeune, j'ai envie de travailler, j'ai envie de passer 42 ans dans un métier qui me plaît. » (Entretien n°26, Franck, Français, Gpat)

Alors que l'activité en cabinet porte sur l'analyse minutieuse d'une situation patrimoniale particulière (celle du client), l'activité en banque semble plutôt être centrée sur les produits à placer :

« Il y a une approche quand même qui est très "produit", en banque, on est très objectivés, si cette semaine, on n'a pas fait assez de PEA, il faudrait clairement, c'est plus de la technique de vente que de l'ingénierie.
Et c'est moins prégnant dans les cabinets ?
Dans les cabinets, il faut vivre, donc forcément on va conseiller de se mettre en unité de compte, plus qu'en fonds euro, mais on a le choix dans la manière de vivre aussi. Il y a les honoraires, on peut vivre... c'est pas "cette semaine il faut vendre un PEA donc on ouvre un PEA même si le client n'en a pas besoin". On choisit la manière de... et on sait que le client il vient pour nous et non pas pour l'entité qui est au-dessus de nous, il y a un accompagnement sur la durée qui est là, mais bien sûr qu'en cabinet il faut vivre aussi.
Mais vous, personnellement, ça vous a plus séduit ?
Oui, complètement, il y a des problématiques qui sont bien plus intéressantes. » (Entretien n°19, Auguste, Français, Gpat)

Cet étudiant, qui a travaillé à la fois dans l'univers de la banque commerciale et en cabinet indépendant, peut comparer les deux situations et montre que le cœur de métier varie fortement selon le lieu de travail. La formation au sein de l'IAE les dotant de compétences davantage techniques que commerciales, la proposition d'un emploi avec une dominante axée sur la vente peut en déconcerter certains. L'adéquation entre la formation et l'emploi semble ici se poser dans la mesure où le cœur de l'activité peut être très différent selon que l'activité se déroule en cabinet ou en agence bancaire. Le niveau d'expertise ne sera pas le même dans les deux contextes. Les missions les plus complexes, et donc présentant le plus grand intérêt à traiter en tant que professionnel du conseil en patrimoine, sont celles qui sont proposées par les cabinets. Selon le lieu de recrutement pendant et à l'issue de l'alternance, le même diplôme ne permet donc pas d'exercer le même métier.

LES AMBIVALENCES DU MÉTIER POUR LES GPORT : *TRADING VERSUS BACK* OU *MIDDLE-OFFICE*

De la même manière, une segmentation s'opère autour du diplôme de gestionnaire de portefeuille qui ne donne pas lieu aux mêmes métiers : dès l'alternance, on voit se dessiner des profils hétérogènes selon que l'activité de travail s'oriente sur du *trading* (ou *front-office*) ou des activités de *middle* ou *back-office*. Pour saisir la différence entre ces trois niveaux de l'organisation bancaire, il faut avoir en tête la hiérarchie interne entre ces affectations où le front-office est valorisé par rapport aux missions « à l'arrière » (en *back* ou *middle-office*). Un étudiant qui a pu travailler sur trois postes différents, situés en *back*, *middle* et *front-office*, donne au cours de l'entretien son avis sur chacune de ces configurations :

« J'ai eu la chance de pouvoir faire le panorama back, middle *et* front-office*... [...] Oui,* back-office*, ça m'a plu, mais c'est très bureaucratique, une organisation très cloisonnée, chacun fait son truc, on fait ses heures on s'en va, merci. Le salaire s'en ressent, il n'est pas énorme. Ok.* middle-office*, c'est de la saisie informatique, j'étais très frustré de ne pas pouvoir avoir les clients au téléphone, je saisis ce que me dit le trader,*

j'ai mon salaire, mon bonus, ok. Trader, *le salaire est beaucoup plus important, mais par contre, la dose de stress aussi, en tant qu'alternant, ce n'est pas facile, parce qu'on a les cours à côté. Alors je me dis peut-être que* trader *à temps plein, sans cours, ça peut être plus gérable. »* (Entretien n°3, Antoine, Français, Gport)

Le segment le plus valorisé est celui du *trading* qui concentre un petit nombre d'élus au regard des postulants :
« C'est difficile d'être trader. *Il n'y a pas beaucoup de postes, avec la conjoncture actuelle, donc on va prendre les meilleurs. »* (Entretien n°18, Djamel, Français, parents nés au Maghreb, Gport)

Atteindre ce stade revient à suivre la voie royale qu'un certain nombre des enquêtés ne fait qu'approcher sans vraiment pouvoir le devenir. Ce sont ceux qui, depuis un poste en *middle-office* (d'assistant *trader* par exemple) perçoivent ce qu'est le *trading* sans en être pour autant véritablement. Et ceux qui passent la barrière, en devenant des *traders*, notent bien la différence entre ces deux positions dans l'organisation bancaire :

« Oui, je suis passé du back *au* middle-office, *toujours sur la même activité, le marché monétaire, je m'étais tissé un très humble réseau de quelques personnes qui m'ont dit "écoutez, l'alternance s'est très bien passée, on te prend en* middle-office*". Donc en salle de marché, j'étais assistant* trader *l'année dernière, dans une équipe de 15* traders, *et on était 12 assistants* traders *dans la salle des marchés, qui fait 150 personnes. Et pour moi ça a été le tremplin, l'expérience tremplin.*
Alors c'est comme on l'imagine ?
Oui, c'est comme on l'imagine, et c'était soit ça passe soit ça casse, et ça m'a beaucoup plu, donc voilà c'est la salle des marchés, des murs d'écrans, des hauts parleurs qui braillent toute la journée, des flux d'informations en temps réel. Un monde de sur-information, beaucoup de mails, beaucoup de demandes, des gens très exigeants, un monde de requins, alors je ne l'ai pas expérimenté à plein dès cette année-là, parce que je ne traitais pas directement avec les clients, et mon contact c'était le trader *qui me disait "voilà, je viens de prendre telle position, tu me la saisis dans le logiciel". Assistant* trader *c'est ça. C'est un opérateur de marché qui saisit des opérations. Alors c'est sûr, la saisie informatique, ce n'est pas palpitant, mais on est dans la salle des marchés, on est au cœur des décisions des* traders, *et en tant qu'étudiant, je n'ai pas hésité une seconde à leur poser des questions "pourquoi ce client, pourquoi ce prix". Alors ils m'ont expliqué. Voilà. On faisait de la saisie mais c'était intéressant parce qu'on était au cœur des décisions de la banque.*
Du coup vous dites que c'est un monde de requins...
Oui, alors ça je m'en rends compte cette année, parce que d'assistant, je suis passé trader, *donc dans l'équipe que j'assistais l'année dernière. Le* middle-office *s'est bien passé, ils m'ont dit "on voit que tu es motivé, sérieux, donc on te prend en tant que* trader*". Par contre cette année, la pression a changé et les responsabilités aussi. Donc tous ces* traders *qui étaient très gentils avec moi parce que j'étais leur assistant, ils ont serré les vis en début d'année, notamment, et là c'était un peu plus compliqué. C'est des gens très exigeants, leur maître mot c'est la rigueur, et là non seulement je vais saisir des opérations en monnaie mais j'ai des clients au téléphone...*
Et le trader, qu'est-ce que c'est ?
C'est quelqu'un qui communique un prix sur un produit financier. Il ne construit pas le produit, il construit le prix et le communique à son client. Et évidemment, on n'est pas des machines, j'ai fait des erreurs au début, je ne connaissais pas le métier, donc voilà. Il y a eu quelques clashs, et j'ai une personnalité... je suis assez sûr de moi, et à chaque fois qu'on me faisait une remarque, je disais "oui, mais, oui, mais", et ce n'est pas passé du tout. Là-bas, il faut accepter de se remettre en question, et les écouter, surtout les seniors, et accepter de la mettre en veilleuse, et dire "oui, d'accord". Il faut faire profil bas, écouter, rester humble. Et j'ai intégré ça, et là ça se passe beaucoup mieux, ils sont beaucoup plus cools, mais c'était leur rôle aussi au début de serrer... les responsabilités sont quand même énormes, vous voyez ? Moi j'ai un portefeuille... je ne vais pas vous donner le chiffre exact, mais il fait entre 3 et 4 milliards de dollars, donc ce n'est pas rien. Je ne suis pas tout seul sur ce portefeuille, mais bon, quand j'ai des clients qui m'appellent et qui vont me laisser 20 millions, il ne faut pas que je me rate dans le prix, parce que ça impacte directement dans le résultat de la banque. C'est des responsabilités de trader *qu'on confie à un jeune de 23 ans. Ils savent que je suis en alternance. Ils en prennent, il y en a plein la salle. Alors je me suis renseigné, la responsabilité n'est pas sur moi, elle est sur*

le manager d'équipe. C'est-à-dire que si je me plante, c'est lui qui sera responsable. C'est pour ça qu'ils ne veulent pas que je me plante. » (Entretien n°3, Antoine, Français, Gport)

La responsabilité liée au fait d'être en *front-office* et de passer directement des actes est également à l'origine de l'attirance vers ce métier, plus sulfureux et médiatisé que les autres (image du *golden boy*) :

« C'est le côté un peu joueur qui est bien, mais ça il ne faut pas le dire en entretien, parce que c'est mal vu en finances, mais ça me plaît quand même, faire des paris. Ça met un petit coup d'adrénaline et c'est sympa. Et ce qui m'ennuie pendant le stage, c'est que je n'ai pas le droit de trader, *c'est-à-dire de prendre des positions, je fais beaucoup d'analyse pour mes gérants, mais je ne peux pas les mettre en œuvre. Alors que c'est vraiment ce qui m'intéresse, dans ce métier. »* (Entretien n°6, Cyril, Français, Gport)

Comme ce jeune à qui il est interdit de « trader », un certain nombre d'autres ne voient le *front-office* que de loin, depuis des positions professionnelles de middle ou de *back-office* qui se révèlent moins stressantes, moins valorisées par l'entreprise mais aussi moins intéressantes :

« Je suis middle-office *référentiel. Donc c'est en gros, on est là pour veiller à ce que tous les instruments financiers dans nos bases de données, que ce soient des obligations, des actions, des options, correspondent bien à ce qu'il y a sur le marché. Il y a souvent des changements de noms sur le marché qui cassent les* deals *qu'ont passés nos* traders, *même sur le* back, *leur comptabilité, il y a des trucs qui ne matchent pas, et donc on est là pour veiller à ce que les bases de données correspondent au marché. Il y a des bases de recherche, c'est beaucoup de production, on est un peu fournisseurs du* front-office, *eux nous donnent des requêtes en disant "ça ne marche pas, je ne comprends pas", et nous derrière on a ce travail de savoir pourquoi ce code a changé, et on manipule plein de systèmes, on doit être sur une quinzaine de logiciels, et quand on nous présente tout ça en paquet, j'ai cru que je n'y arriverai jamais. Et puis au final, ça ne fait même pas six mois et je fais le boulot d'un CDI. J'ai mis deux mois pour m'adapter. Deux bons mois. Pour s'en sortir avec les logiciels et surtout la façon de procéder, ce sont des process à chaque fois. On a vraiment une main complète sur la création et la modification des instruments, donc c'est de nous que va dépendre le bon fonctionnement des bases derrière. Donc ça fait super mal aux épaules quand on commence, on ne veut pas faire de c..., donc c'est les procédures à suivre surtout.*
Et votre rôle, c'est surtout de suivre des procédures, ou il y a un peu d'innovation ?
En soi, il n'y a pas beaucoup d'innovation, c'est surtout de la production. C'est ce que je reproche un peu au poste pour l'instant, mais bon, je ne vais pas demander la lune, alors que déjà j'y connais rien, mais on devrait me mettre d'ici peu sur des projets qui visent à contribuer à la rapidité de nos saisies, au meilleur fonctionnement de tous ces maillons de la chaîne, donc ça devrait arriver, mais pour l'instant je fais essentiellement de la production. » (Entretien n°2, Alexandre, Français, Gport)
La segmentation des métiers proposés aux gestionnaires de portefeuille montre bien l'existence d'une frontière, à la fois symbolique et réelle, entre les niveaux d'activité. La responsabilisation, l'intérêt pour le poste et les prétentions salariales augmentent au fur et à mesure que le rapprochement avec le front-office s'opère.

– BILAN DE LA SEGMENTATION PROFESSIONNELLE : POLYVALENCE *VERSUS* ULTRA-SPÉCIALISATION –

Si l'on essaie de croiser ce que nous apprennent ces segmentations internes dans chaque diplôme suivi, on voit que la stratégie développée par ces étudiants pour ce qui concerne leur profil de compétences passe d'un extrême à l'autre, en allant de la polyvalence à l'ultra-spécialisation :

« Alors vous dites que le marché du travail est compliqué, vous avez connaissance de l'état du marché du travail bancaire ?
Alors ça recrute toujours, il n'y a pas de souci, mais ça recrute sur les activités généralistes. Et les activités d'expertise, c'est beaucoup plus compliqué, mais c'est normal, il y a moins de postes à pourvoir et moins de

*postes en général. Maintenant, ce qui est plus compliqué, c'est le marché d'expertise en Suisse, ce qui m'intéresserait. Quand je vois des banques comme S**, U**, où il faut faire un parcours du combattant pour rentrer, là on peut dire que c'est dur de rentrer. Que le marché du travail est compliqué. Maintenant, pour être conseiller en gestion de patrimoine en réseau, il n'y a aucun souci. Avec une formation comme la nôtre, ça passe sans problème. »* (Entretien n°26, Franck, Gpat)

Le diplôme constitue en ce sens la garantie minimale pour entrer en emploi (Dubet, 2010). D'autant que l'alternance y apparaît comme une politique de renouvellement des compétences d'une entreprise actrice et active vis-à-vis de la gestion de son marché interne. Le diplôme ne permet cependant pas d'éviter le rapport de forces avec l'entreprise recruteuse :

« J'ai peur de la prétention salariale en fait, parce que le rapport de forces est... je pense qu'ils le savent, si tu n'es pas content, c'est le chômage.
Qui trouve en tant que junior un CDI en *corporate finance* ?
*Personne. Il n'y a plus de transactions, A** vend ses branches de* private equity*, pour moi, je le sais, je ne leur dis pas, mais je le sais, il y a bien un quart de la promo, c'est le chômage. En tout cas en* corporate finance*. Après, on peut toujours aller en banque, chargé d'affaires, en Retail, où ça recrute beaucoup. Mais vraiment banque d'affaires, ou banque de financement international, ils coupent à la hache, sur les juniors. »* (Entretien n°16, Abdel, Français, parents nés au Maghreb, IF)

La tendance serait donc à la spécialisation pour ceux qui peuvent développer des compétences particulières, plus difficiles à trouver sur ce marché du travail. Le profil généraliste ne présente en effet pas tout à fait les mêmes exigences que le profil ultra spécialisé qui compte tirer un avantage de ses compétences spécifiques. Ainsi, parmi les enquêtés de la promotion 2009, un jeune a choisi de lier expertise comptable et gestion de patrimoine :

« Aujourd'hui, j'ai quitté le cabinet pour avoir le temps de préparer mes épreuves et mon mémoire [pour le diplôme d'expert-comptable]. Alors pourquoi quitter le cabinet, c'est parce que dans un cabinet, soit on s'associe, soit on part. J'étais très bien en tant que collaborateur, il n'y avait pas vocation à s'associer dans mon cabinet donc je dois faire autre chose, et d'ailleurs aujourd'hui je pense me reconvertir en Gpat.
En banque ? *En créant un cabinet indépendant.*
En utilisant votre expertise en expertise comptable pour créer une niche particulière...
Exactement. L'expert-comptable n'a pas le droit de faire de la Gpat à proprement parler, c'est-à-dire surtout être rémunéré par des retro commissions comme le sont tous les CGP. C'est dans notre code de déontologie. On n'est payés que par honoraires. Sauf qu'aujourd'hui, avec les normes européennes, l'ordre des experts comptables est obligé de se plier à ces normes-là. Donc il y a ce marché qui s'ouvre. Et l'idée est d'avoir la double casquette. » (Entretien n°38, Kilyann, Français, Ancien, ex-Gpat)

La polyvalence constitue un choix moins net et peut-être également une vision moins assurée de son insertion professionnelle dans le secteur de la banque. Ce choix présente toutefois l'intérêt de maintenir une employabilité globale quand l'ultra-spécialisation permet de proposer un éventail de compétences plus pointues, de prétendre à un salaire plus élevé mais en acceptant le risque qui consiste à s'être orienté sur une niche de marché très spécifique, si spécifique qu'elle peut parfois s'avérer être une impasse.

Qu'il s'agisse de partir pour l'étranger, de poursuivre ses études ou encore de développer des compétences rares et plutôt recherchées, les jeunes salariés que nous avons rencontrés mettent en place des stratégies diverses d'adaptation au contexte tel qu'ils se le représentent (favorable ou défavorable pour eux). Il s'agit de jeunes en phase d'insertion qui se posent des questions sur leur avenir professionnel, souhaitent tirer le meilleur parti de leur parcours (par la plus-value salariale associée au secteur bancaire et à l'origine de la crise économique) tout en appréhendant de subir un déclassement. Pour ceux qui se destinent à travailler durablement dans le segment le plus exposé, la gestion de portefeuille, il s'agit avant tout de se créer une expérience forte pour s'assurer un emploi. Pour les autres, ceux qui s'orientent vers la gestion de patrimoine, il s'agit avant tout d'être assuré d'obtenir un travail qui corresponde à ses aspirations.

Le propos de cette partie repose sur des entretiens qui évoquent le ressenti personnel de plusieurs jeunes qui savent bien que, dans cette période conjoncturelle dégradée, tous ne seront pas embauchés, voire savent avant la fin de leur contrat d'alternance que le recrutement sur le poste convoité n'est pas possible. Ces jeunes, étudiants-salariés qui se situent « à la lisière » de l'emploi, ont une conscience aigüe qu'ils auront à travailler de nombreuses années. Derrière les segmentations de l'emploi bancaire, cette étude met donc en lumière le rapport des apprentis en cours d'insertion à leurs parcours comme les stratégies des salariés et des banques pour s'adapter.

Les mécanismes de recomposition du travail financier nous montrent que la crise n'est pas que subie par les banques, elle est également en partie instrumentalisée pour influer sur le rapport de force avec les salariés : dans un cas pour abaisser les bonus et rémunérations, dans l'autre pour proposer des emplois vacants nécessitant de moindres compétences que celles dont disposent ces étudiants.

Mais loin de ne constituer que des stratégies d'adaptation à la crise ou des prétextes, les pratiques de départ à l'étranger ou de poursuite d'études des jeunes rencontrés s'inscrivent peut-être également dans un mouvement plus ample de report de l'entrée dans la vie adulte.

Les différences constatées dans ces parcours mis en récit portent surtout sur la confiance exprimée vis-à-vis de son profil professionnel et de ses compétences. Cette dernière se traduit par la teneur des aspirations de chacun et sa capacité à s'insérer professionnellement dans le monde bancaire choisi. L'écart entre les pessimistes et les optimistes, entre les discours ambitieux et désenchantés, ne peut cependant pas s'expliquer seulement au regard du Master suivi, du métier visé, des résultats scolaires ou de la seule origine géographique ou ethnique et sociale. Tous ces éléments se combinent et jouent un rôle dans la manière dont ces aspirants cadres construisent leurs parcours et se projettent dans l'avenir. •

–5–

–TRAVAILLER SON EMPLOYABILITÉ : LES STRATÉGIES DE CONSTRUCTION DES PARCOURS ET LEURS CONTRAINTES–

60 La construction des parcours et leur mise en scène
63 Les stratégies concurrentielles pour retarder l'entrée sur le marché du travail
68 Le parcours au croisement du métier, du genre et de l'origine sociale

Les étudiants-salariés enquêtés prennent le temps de réfléchir relativement précocement à leur orientation par rapport à des jeunes aux parcours plus brillants qui passent par les voies d'excellence des classes préparatoires et des grandes écoles[41]. Le baccalauréat ou les premières années d'études constituent pour eux un premier moment d'interrogation sur leur avenir et sur le chemin à prendre. Ils acquièrent pourtant, fréquemment par un jeu d'essais-erreurs, une connaissance sur la manière de guider leur scolarité ou leur professionnalisation, et sur la façon de présenter leur cheminement comme éminemment réfléchi et rationnel (Astier, Duvoux, 2006).
Nous avons déjà pu souligner des parcours en marge de l'excellence scolaire et marqués par une expérience précoce de la professionnalisation. Il s'agit ici de caractériser les ressorts des choix et les étapes considérées comme incontournables du parcours d'une part, mais également de montrer la forte socialisation de ces étudiants aux logiques de l'employabilité qui les amènent à penser de manière indissociable leur parcours comme un discours à construire et comme un processus d'acquisition de compétences pour faire face à un marché de l'emploi incertain. Nous verrons d'abord que la présentation par nos enquêtés de leurs parcours passés traduisent une forte intériorisation de la logique d'employabilité ; à la suite, les projets qu'ils développent à l'issue de leur diplôme sont à mi-chemin entre construction de l'employabilité et report de l'entrée sur le marché du travail. Nous montrerons enfin que ces stratégies sont structurées par la spécialité de leur diplôme, mais aussi par leur genre et leur origine sociale.

41. Parce qu'ils sont sur des trajectoires d'excellence, ces derniers sont moins encouragés à se projeter dans l'insertion professionnelle.

–LA CONSTRUCTION DES PARCOURS ET LEUR MISE EN SCÈNE–

Les étudiants rencontrés n'échappent pas au mouvement de fond qui caractérise l'enseignement supérieur depuis quinze ans en France. Ils privilégient les filières professionnelles plus encadrées, redoutent les formations trop généralistes, trop fondamentales, dans une logique utilitariste de l'orientation (Convert, 2006). Le discours issu du processus de Bologne (1999) qui fait la promotion du développement de l'employabilité et celui des recruteurs (sur le marché de l'emploi ou dans les formations) trouvent un écho chez nos enquêtés. Ainsi, ils construisent leur parcours à cheval entre une logique d'acquisition de compétences lisibles et d'expérimentation. L'art de construire -voire de reconstruire- la cohérence de son parcours devient alors déterminant.

– LA CONSTRUCTION DU « BEAU CV » –

Les choix successifs que les étudiants font au fil de leurs parcours scolaires et professionnels les amènent à cumuler les expériences, qu'ils mettent activement en scène dans leurs CVs. Selon une logique de métier, l'acquisition de savoirs doit permettre d'être un bon professionnel. D'autre part, selon une logique d'emploi, le discours et la visibilité des compétences sont mis en avant comme autant de signaux pour les recruteurs. Il ne s'agit pas ici de deux perspectives différentes, mais bien de l'intrication de deux enjeux qui sont vus comme indissociables, comme en témoigne Rabah :

« Vous faites quoi ?
Assistant gérant de portefeuille. Mais avec une stratégie très audit, où la partie analyse des comptes, bilan, tout ça, est vraiment importante. C'est au moins la moitié du temps, donc c'est bien, c'est formateur, mais moi j'ai besoin d'un contact un peu avec le client. Un peu plus commercial, avec une portée plus commerciale. Donc je suis heureux, c'est un poste qui est formateur et sur un CV, dans le domaine de la gestion d'actifs, c'est intéressant. Ça sera toujours bien sur le CV, mais quand je serai sur le marché du travail, dans un an, je chercherai quelque chose de plus commercial. » (Entretien n° 34, Rabah, français, parents nés au Maghreb, ex-Gport)

L'acquisition de compétences complémentaires est particulièrement prégnante dans le discours des étudiants ayant déjà fait un Master et qui justifient souvent ainsi la nécessité d'en faire un second, pour soit davantage se spécialiser, soit acquérir des savoirs complémentaires.

« J'ai essayé de voir ce qui me permettait d'avoir un pied dans le domaine juridique et fiscal donc je voulais faire de la fiscalité ou du droit des personnes privées, et je ne voulais pas du tout être avocate, parce que j'avais fait l'expérience et je trouvais que c'était pas du tout fait pour moi. En société, après, il y a des cabinets indépendants, mais je ne peux pas y rentrer comme ça, et en fait, j'ai eu ... pendant mon année à l'ESSEC, un cours de wealth management*, mon professeur était conseiller en gestion de fortune chez R**, il m'a dit "pour faire ce que j'ai fait, il faut être soit notaire, soit avoir un Master de gestion de patrimoine"*. (Entretien n°9, Aurore, Française, Gpat)

Or la majorité des discours articule d'abord les choix de parcours avec l'idée d'avoir un « bon » CV. Il ne s'agit pas tant de construire des compétences que de les mettre en valeur vis-à-vis d'un recruteur potentiel. Ces étudiants ont poussé à bout la logique de la « cité par projet » (Boltanski et Eve Chiapello, 1999). Ainsi, « le développement de soi-même et de son employabilité (...) est le projet personnel à long terme qui sous-tend tous les autres » (p.168). Mais leur adhésion est avant tout formelle, tant ce qui compte est davantage la mise en valeur de ces compétences que leur potentielle réalité. Leur définition du bon CV se fonde sur différents éléments qui, selon nos enquêtés, correspondent aux attentes des recruteurs.
En premier lieu, un « beau CV » doit mettre en avant un diplôme renommé. Ayant parfaitement intégré la prégnance du diplôme sur le marché de l'emploi français, les étudiants sont particulièrement sensibles à la réputation du diplôme choisi. Matthias le souligne dans le choix de son premier M2 :

« C'était le diplôme phare de l'école, le plus gratifiant, et c'est quelque chose d'assez poussé en finance et qui m'intéressait, donc c'était quelque chose d'important sur le CV... » (Entretien n°1, Matthias, Français, né dans les DOM, Gpat)

Comme on l'a vu (partie 2), la question du diplôme et de son choix est récurrente, autour notamment de la concurrence des diplômes des grandes écoles. Les stratégies de certains enquêtés visent alors à labelliser un parcours en passant par un M2 dans une grande école (à ce niveau la sélection est moins rude que le concours d'entrée à l'école).

Par ailleurs, se fondant sur des outils de repérage imprécis des attentes des recruteurs, les enquêtés identifient également le passage par de grandes entreprises du secteur ou l'affichage de certains titres de fonction (de manière parfois déconnectée de la réalité de leur mission), comme d'autres signaux à mettre en valeur. Jérémie s'est vu attribuer un poste fondé sur ses compétences antérieures en informatique (alors qu'il suit une formation bancaire), mais se félicite de pouvoir inscrire le nom de la plus grande banque française sur son CV.

*« Et cette année, je suis en alternance à la B** où je fais du support* trading *sur le P&L. Je suis support sur un logiciel où les* traders *rentrent leurs estimations, je suis le support un peu technique, malheureusement ça n'a pas grand-chose à voir avec la finance, d'ailleurs, dans notre équipe, personne n'a de Master 2 Finance, c'est un peu dommage, mais bon. C'était bien beau, il y avait la jolie lumière à la B** et quand on n'a aucune expérience nulle part, en termes de finances, du coup, tant pis. C'est pas extraordinaire, mais bon, sur le CV, ça a quand même une bonne petite valeur, d'avoir intégré un grand groupe comme ça. »* (Entretien n°25, Jérémie, français, Gport)

Enfin, un beau CV doit être « cohérent » : l'enjeu permanent est de gommer les aspérités du parcours, tout ce qui pourrait jouer comme un signal négatif pour les recruteurs. La notion d'« employabilité » fait référence à un potentiel apprécié de manière décontextualisée et dissociée de l'adaptabilité observée en situation de travail (Bureau, Marchal, 2005). C'est bien cette évaluation à laquelle se préparent les étudiants rencontrés, tout en étant parfaitement conscients que leur parcours comprend de nombreux écueils aux yeux des recruteurs : parcours scolaires moyens, redoublement(s), réorientations laissant à imaginer un jeune instable... C'est à cette fin que les choix qui guident la carrière étudiante doivent favoriser lisibilité et cohérence du CV ; ces stratégies démontrent la parfaite intégration d'une logique de projet.

« Et vous avez des idées sur le Master ?
À vrai dire ça sera en fonction de mon projet professionnel, pour que ça soit crédible, que ça colle auprès des recruteurs ensuite, j'ai fait beaucoup d'immobilier, j'ai fait beaucoup de finances, donc faire quelque chose dans ce sens-là... » (Entretien n°1, Matthias, français, né dans les DOM, Gpat)

Le raisonnement de Matthias démontre à la fois le travail fait pour mettre en valeur ses atouts et faire un « bon CV », tout en soulignant les contraintes supplémentaires que cela impose. La fiction du parcours linéaire impose également des fenêtres d'opportunité plus réduites, selon les étapes déjà parcourues. Ainsi Matthias avec deux stages dans l'immobilier a plutôt intérêt à jouer l'expertise dans ce domaine plutôt qu'à vouloir ouvrir le champ des possibles, au risque de faire passer son second M2 non comme une spécialisation logique mais comme un changement de cap suspect.

LA MISE EN SCÈNE DE SOI LORS DES PROCESSUS DE SÉLECTION ET DES ENTRETIENS

Au final, cette bonne connaissance des mécanismes de recrutement est le fruit d'un parcours où se sont multipliées les situations de sélection, que ce soit dans les formations choisies (entretiens pour entrer en IUT, en Ecole, en M2), ou au travers des nombreuses expériences professionnelles qui caractérisent leur parcours (stage, alternance, voire jobs divers).

« En fait je ne suis pas du tout un bon exemple, je suis trop habituée aux entretiens. J'en ai tellement passés. C'est le même genre que les autres. Bien sûr, on nous jette un peu des piques, bon, moi c'était mon troisième Master, alors forcément "bon, vous n'avez pas envie de quitter vos parents ?" "Oh, ça fait bien longtemps que je les ai quittés", et bon, normal. » (Entretien n°9, Aurore, française, Gpat)

La mécanique rodée de leur discours est perceptible lors de nos entretiens. Marc démarre ainsi l'entretien qui a pour but de nous présenter son parcours :

« Donc j'ai fait ma scolarité à Paris, à La Fontaine dans le 16e arrondissement, et donc j'ai fait une TS, à l'issue de ça je suis parti à Cergy faire un IUT Génie civil, dans la construction, après, sachant que moi mon souhait n'était pas du tout de m'arrêter après cet IUT mais d'utiliser ça comme un tremplin, une alternative à la prépa, sachant que c'était plus pratique. Voilà. C'est un peu ce genre de choses que je dis en entretien. » (Entretien n°22, Marc, français, Gpat)

Leur carrière scolaire est ainsi semée de choix, choix qui répondent à ce qu'ils perçoivent comme des règles ou des contraintes dans la construction de leurs parcours. La première d'entre elles repose sur cette mise en scène de la carrière scolaire et professionnelle que constitue le curriculum vitae. La multiplicité des expériences scolaires, universitaires et professionnelles est donc perçue dans son double objectif d'expérimentation, comme formatrice de la jeunesse, mais aussi comme autant d'atouts pour se construire un portefeuille de compétences, sésame obligatoire à une bonne insertion professionnelle.

Au final, on peut se demander si ces étudiants ne construisent pas moins des compétences professionnelles que des parcours. Comme on l'a vu, ils sont conscients du caractère encore mal assuré de leur parcours, surtout dans un contexte de crise économique. Mais au-delà, c'est l'ombre d'un possible déclassement (Peugny, 2009), n'étant pour certains jamais très loin, qui motive cette logique d'assurance étape après étape. La segmentation du secteur bancaire participe de la cristallisation perçue des possibles une fois sur le marché du travail. En effet, elle repose sur une certaine étanchéité des profils de métiers, donc des carrières dans la banque. Il leur faut donc assurer la situation (et se rassurer), et notamment se garantir d'avoir le choix, de ne pas/plus se retrouver confronté à des choix « par défaut ».

–LES STRATÉGIES CONCURRENTIELLES POUR RETARDER L'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL–

Loin de l'image des carrières nomades (Cadin, Bender, St Giniez, 2003) ou par projet (Jouvenet, 2008) dans les métiers artistiques ou savants qui préfigureraient la carrière-type du salarié dans l'économie capitaliste (Menger, 2003), nos enquêtés perçoivent leur premier poste (alors même que certains ont déjà eu un « premier poste » et que tous sont actuellement salariés) comme rédhibitoire pour la suite, comme une fermeture des possibles. Marine, qui reprend pourtant des études, raconte qu'après son premier M2 alors qu'elle choisit de partir à l'étranger, pensait : « et je me disais qu'en étant dans le marché du travail, on n'en sort plus ». Alors que le marché de la formation est vu comme flexible, offrant des opportunités multiples de reconversion (leurs parcours et la multiplication des Masters obtenus en témoignent), d'acquisition d'un large éventail de compétences, le marché du travail serait plus rigide. L'entrée serait déterminante de la suite de la carrière. C'est sans doute ce qui explique leur travail incessant sur leur « employabilité ».
L'effet de rémanence de l'insertion dans la vie active qu'ils perçoivent (même s'ils ne le formulent pas comme ça) s'exprime selon deux logiques : une logique d'expérimentation tournée vers le présent (profiter de ce temps de la jeunesse, selon le modèle bourgeois, avant une entrée définitive dans l'âge adulte vu comme un monde plus encadré, moins propice aux essais-erreurs) ; et une logique d'assurance tournée vers l'avenir (se garantir des perspectives de carrière ou au moins un travail que l'on apprécie).

Les inadéquations formation-emploi perçues (partie 3) conduisent les jeunes diplômés rencontrés à ne pas tous désirer entrer sur le marché du travail. Plusieurs logiques se croisent donc pour expliquer le fait que les alternants ne restent pas forcément dans l'entreprise où ils ont travaillé et cela, même quand cette option est souhaitée par leur employeur. Parmi les logiques identifiées, le fait de retarder son entrée sur le marché du travail peut coïncider avec le fait de retarder également l'entrée dans l'âge adulte, il peut permettre d'éviter l'incertitude du chômage et de la crise mais aussi être un justificatif pour développer des stratégies concurrentielles (visant à se distinguer des autres du fait de la massification croissante des études). Pour éviter de se confronter à la crise qui touche le marché du travail –notamment en France–, les étudiants interrogés estiment que retarder leur entrée dans la vie active peut également être une solution. Trois tactiques ont ainsi pu être relevées : effectuer un séjour à l'étranger, faire un autre Master pour compléter le premier ou travailler lors de son alternance à se créer une niche d'emploi.

– PARTIR À L'ÉTRANGER –

Acquérir une expérience internationale pour attendre que la crise passe peut être une stratégie. Tous ceux qui l'envisagent (ou presque) veulent d'ailleurs revenir en France après leur séjour à l'étranger. Le passage par l'international se conçoit autour d'un projet de Volontariat International en Entreprise (VIE)[42]. Il s'agit donc surtout de valoriser son *curriculum vitae* et son parcours en améliorant sa maîtrise d'une langue étrangère.

« Donc partir à l'étranger ça fait partie de vos aspirations ?
Oui. J'ai 23 ans, j'ai envie de voir du pays, je suis tout le temps resté en France pour le moment, et c'est le moment de partir. C'est le moment où jamais. Et les VIE, c'est bien comme formule. Et en plus avec la crise, vous savez aussi bien que moi, que c'est pas évident surtout dans les salles des marchés, donc c'est pour ça que je m'oriente sur les métiers de consultant qui recrutent plus que les métiers de trader *en ce moment. Ils licencient tout le monde à la banque, en tout cas les opérateurs de marché. Bon. Donc c'est ça la réflexion en ce moment. Et en plus il y a les partiels, donc il ne faut pas trop penser à tout ça mais il faut quand même anticiper. »* (Entretien n°3, Antoine, Français, Gport)

Plutôt que de revoir ses ambitions à la baisse, cet enquêté préfère partir à l'étranger, avec l'espoir que le marché du travail y sera plus favorable. Cette réaction a été constatée chez d'autres étudiants en gestion de patrimoine :

42. Le Volontariat International en Entreprises (V.I.E), instauré par la loi du 14 mars 2000, permet aux entreprises françaises de confier à un jeune, homme ou femme, jusqu'à 28 ans, une mission professionnelle à l'étranger durant une période modulable de 6 à 24 mois, renouvelable une fois dans cette limite. ». D'après http://www.ubifrance.fr/formule-vie/vie-en-bref.html.

« Là il manque quelque chose sur mon CV, c'est une expérience à l'étranger. J'ai ni fait d'année d'étude à l'étranger, ni d'expérience professionnelle, donc pour l'instant je pars sur un VIE, j'engage les démarches là-dessus pour passer au moins 18 mois, parce que je trouve qu'un an c'est un peu court. Et ceux qui l'ont fait et qui m'en ont parlé m'ont dit qu'à l'étranger, malgré le fait qu'on soit jeune, on n'hésite pas à nous confier des expériences importantes... » (Entretien n°10, Benjamin, Français, né dans les DOM, Gport)

Ce rapport à l'international plutôt valorisé, qu'il soit seulement de l'ordre du réel, du fantasme ou du discours, permet de retarder son entrée dans la vie active et d'attendre une opportunité professionnelle ou un contexte moins morose. Le fait d'être sûr de sa formation et des besoins de recrutements dans la banque permet aux gestionnaires de patrimoine d'envisager la parenthèse à l'international sans inquiétude du retour :

« Je pense que l'offre je vais l'avoir, comme ça se passe bien. Mais après, ça ne changera rien, parce que si j'ai envie de partir à l'étranger, ce sera maintenant. Et je ne pense pas que revenir après un an en étant bilingue ce soit un handicap.

Et à l'étranger, vous feriez quoi ?
Je pense que j'irai aux Etats-Unis et que j'essaierai de trouver un stage en gestion de patrimoine. Mais pas les premiers mois. Les premiers mois essayer d'apprendre la langue et après trouver un stage.

Ça veut dire trouver un petit boulot en attendant ?
Oui, en attendant, pourquoi pas.

Et qu'est-ce qui fait que vous vous dites que vous ne voulez pas rentrer sur le marché du travail tout de suite ?
Ça c'est des questions que je me pose tous les jours, c'est pas si simple d'y répondre. C'est-à-dire que si on sort maintenant des études, clairement, c'est très dur d'y revenir après, donc si on veut faire quelque chose de plus, c'est maintenant qu'il faut le faire. Donc c'est délicat quand on n'a pas un objectif très précis, mais bon, s'il y a un moment où il faut continuer les études c'est maintenant. Donc après, on peut toujours repartir sur autre chose, sur le notariat, on repart sur 5 ans... tout est possible. » (Entretien n°12, Octavio, Français, parents nés dans la péninsule ibérique, Gport)

Ce recours au séjour à l'étranger, par le stage ou le VIE, ne correspond cependant pas à un projet d'expatriation ou de recrutement professionnel. Il revient à ne pas se fermer de portes dans la mesure où il demeure une situation intermédiaire entre le monde des études et celui de la vie active. Il participe en outre à une stratégie de prolongation de la période d'indétermination que constitue la jeunesse aux yeux de nos enquêtés. C'est particulièrement vrai pour les étudiants qui « partent » à l'aventure et où se succèdent de petits boulots dans une vie entre-deux qui s'éternise, comme Jérémie en Irlande ou Marine en Équateur. Dans une version plus cadrée par les établissements d'enseignement supérieur, certains étudiants font une année de césure à l'étranger, que ce soit un projet de longue date ou pour combler une année blanche à la suite d'une réorientation tardive (Thibault part ainsi une année aux USA dans une école de Langues, Félicien finance par un emploi dans la banque une année de pérégrination dans des pays anglophones après son DUT et avant de s'inscrire en L3).

– SUIVRE UN NOUVEAU MASTER 2 –

Une autre stratégie revient à s'inscrire dans un autre Master à l'issue du premier. Pour accroître leur employabilité tout en laissant ouvert le champ des possibles, certains souhaitent accumuler les diplômes. Certains envisagent même de combiner expérience à l'étranger et nouveau diplôme. Ce choix n'apparaît pas pénalisant dans la mesure où ils conservent leur employabilité (ils pourront toujours revenir après un an ailleurs) tout en augmentant à leur sens leurs chances de trouver une meilleure situation :

« Ça veut dire que là vous allez commencer bientôt à réfléchir à trouver une...
Oui, une autre alternance, aussi dans la gestion de patrimoine, juste pour le renom de l'école et la qualité du stage. [...]
Même si on vous propose un CDI en septembre, vous renoncez au CDI ?
Je pense que je prends le risque de renoncer au CDI. Idéalement, je passe Bordeaux, et même si le stage à la fin ils ne me proposent pas ce que j'espère, je pense que je pourrai très facilement re-prétendre à un poste de grand public ou conseiller bonne gamme dans ma

banque, et pas forcément à un moins bon salaire si je signe directement derrière. Je pense que la valeur ajoutée de ce stage par rapport à un candidat extérieur n'est pas importante. Le seul intérêt que j'aurais aujourd'hui à signer c'est que je n'aurai pas de période d'essai. Mais le poste en soi ne me plait pas. Pas du point de vue du salaire, mais humainement parlant, c'est toujours la même chose, c'est rébarbatif, on est tenu de suivre une politique produit assez lourde, et ça m'intéresse peu. » (Entretien n°20, Philippe, Français, Gpat)

Le diplôme permet à l'étudiant de rester positionné comme tel et de ne pas s'engager trop tôt dans une carrière dont il ne pourra plus dévier. En cumulant les diplômes de Master, leurs aspirations augmentent néanmoins sans que les propositions d'emploi ne se modifient beaucoup. Ce mécanisme d'inflation des diplômés peut à terme créer de la frustration vis-à-vis des postes proposés. La multiplication des diplômes est surtout fondée sur l'idée qu'elle permettrait de laisser ouvertes les perspectives futures de carrière. Cette volonté d'avoir le choix se cristallise avant l'entrée dans la vie active, cette dernière étant conçue comme une étape sans retour possible. Ainsi pour beaucoup, le retour aux études en cours de vie professionnelle est difficilement envisageable (alors même que d'autres de leurs collègues inscrits en formation continue dans la formation témoignent de cette possibilité) :

« C'est-à-dire que si on sort maintenant des études, clairement, c'est très dur d'y revenir après, donc si on veut faire quelque chose de plus, c'est maintenant qu'il faut le faire. Donc c'est délicat quand on n'a pas un objectif très précis, mais bon, s'il y a un moment où il faut continuer les études c'est maintenant. Donc après, on peut toujours repartir sur autre chose, sur le notariat, on repart sur 5 ans... tout est possible. » (Entretien n°12, Octavio, Français, parents nés la péninsule ibérique, Gpat)

Ils justifient cette volonté d'accumuler un bagage de diplômes d'une part parce qu'ils perçoivent le diplôme comme un sésame, sésame plus important que ne le serait l'expérience professionnelle. Ainsi l'idée d'une carrière dans la banque fondée sur la promotion interne est considérée au mieux comme une voie longue et peu garantie :

*« À terme, si je devais choisir un poste, ce serait soit banque privée d'une grosse banque, soit un cabinet privé type U** ou R**, ou quelque chose comme ça. Et pour y arriver, malheureusement... je crois que ça ne passe pas... soit je signe et je fais deux ou trois ans, en poste de conseiller "bonne gamme", et à partir de là je prétends à un poste de CGP, et dans 12 ans je peux peut-être commencer, si je suis bon, à prétendre à un poste de banque privée, bien qu'ils vont me dire que j'ai pas la compétence entreprise... peut-être à 45 ans je pourrai y arriver, soit j'envisage, ce que je pense aujourd'hui, de faire un Master spé dans une école avec un libellé un peu plus coté que l'IAE Gutenberg, bien que j'apprécie énormément l'IAE Gutenberg, pour pouvoir avoir un stage haut de gamme et à partir de ce stage me vendre dans un truc... »* (Entretien n°20, Philippe, Français, Gpat)

En outre, dans leur compréhension de l'employabilité, le retour aux études ou un départ à l'étranger en cours de carrière risque d'être considéré comme une « incohérence », rendant le parcours moins linéaire pour un recruteur, et donc moins logique.

« Concrètement, si je souhaite faire ça, c'est que je ne pourrai pas le faire après, enfin... peut-être inconsciemment je ne me sens pas salarié, je ne sais pas. Juste je pense que l'opportunité est là aujourd'hui, mais elle ne le sera plus forcément après. Une fois qu'on signe un CDI, on est dans la banque, on va souscrire un prêt à des conditions préférentielles pour son logement, il y a un cadre qui fait qu'on va être bloqué.
Une fois qu'on a signé un CDI on ne peut plus trop bouger ?
On peut, mais il faut déjà montrer à l'employeur que... faire ses preuves, se faire un nom, et puis si on peut bouger, on peut trouver ailleurs, mais personnellement, je ne pense pas que si je fais le métier de conseiller en patrimoine pendant 4 ans, dans 4 ans je vais dire "je pars à l'étranger puisque je veux améliorer quoi que ce soit", je ne trouve pas ça cohérent. Je pense que pour ma part, quand je rentrerai dans le monde du travail, j'y serai. Et aujourd'hui, même si je me sens plus salarié qu'étudiant, je suis quand même encore sur ce double statut et qui m'offre cette liberté de l'année prochaine. » (Entretien n°30, Nathan, Français, Gpat)

Ils manifestent là encore une perception très segmentée des parcours, où chaque temps social est clairement délimité et étanche. C'est aussi pour cela que l'appréciation de l'avenir va évoluer avec une première entrée sur le marché du travail, l'endossement du statut de travailleur et la découverte des aléas de la précarité. Marine dont on a souligné la volonté de profiter d'une étape d'expérimentation à l'étranger, retourne en France et travaille dans un magasin pendant deux ans. Faute de perspectives d'évolution stimulantes, elle recommence un Master 2 à l'IAE. A la fin de ce dernier, elle déclare :

« Si on en vient à la question de l'analyse crédit, qu'avez-vous envie de faire après ?
Alors l'analyse crédit, n'importe où, je m'en fiche, je veux me faire de l'expérience. Après, je préférerais en banque, mais je vois la situation des banques en ce moment et ça m'étonnerait que je finisse en banque, après, je vous avouerai, c'est c..., mais je veux juste un CDI et qu'on me foute la paix. Juste un CDI, changer d'appart, avoir autre chose qu'un studio, et mettre de l'argent de côté et partir en voyage. Pas deux ans, juste trois semaines, mais voilà, faire ça et pouvoir se poser un peu, mettre de l'argent de côté, et puis voilà. (...) » (Entretien n°23, Marine, Française, IF).

UN EMPLOI « D'ATTENTE » POUR SE SPÉCIALISER

La dernière tactique rencontrée pour retarder son entrée sur le marché du travail tout en s'assurant une insertion professionnelle de qualité consiste à développer des compétences spécifiques dans une activité de niche. Il s'agit pour l'alternant de se spécialiser sur un micro-segment de manière à réduire la concurrence. En développant ses compétences dans un secteur d'activité assez pointu, l'enquêtée ci-dessous marque sa différence avec ses camarades afin d'être recrutée pour les connaissances supplémentaires qu'elle a acquises :

« [...] même s'il n'y a pas de débouchés sur ce poste-là, je n'ai pas envie de laisser une mauvaise image. Après, je ne m'inquiète pas trop, parce que j'ai la chance d'être sur un secteur d'activité très petit. Il y a très peu de personnes qui s'y intéressent et qui ont des compétences dedans. Par exemple là on m'a parlé d'un poste dans une agence de notation à Londres en CDI pour faire un travail d'analyse, bon, je trouve que c'est pas très bien payé, mais c'est autre chose. Mais voilà, il y a quand même des débouchés. Souvent, il y a une agence de recrutement qui m'appelle en me disant "on a vu votre CV, on peut vous proposer ça". Je ne suis pas trop inquiète. » (Entretien n°7, Carole, Française, Gport)

Pour cette enquêtée, comme pour d'autres, le fait de s'investir sur un segment de marché restreint donne une compétence relativement rare et, même si l'entreprise dans laquelle elle travaille ne lui propose pas d'embauche, elle estime que cette expérience, cette spécialisation dans un domaine porteur pourra être décisive dans la suite de sa carrière professionnelle, en France ou à l'étranger. La peur du déclassement est souvent le moteur de ces stratégies autres que l'insertion professionnelle directe.

Des stratégies d'attente toutefois encadrées par la limite d'âge

La stratégie de report de l'entrée sur le marché du travail joue de manière différente selon l'âge des enquêtés. Autre boussole dans l'orientation de son parcours, l'âge est évoqué par nos étudiants comme un critère pertinent d'évaluation de leurs possibilités. Là encore, l'âge est perçu comme un indicateur pour un recruteur, pour évaluer l'adéquation entre statut (étudiant), le type de poste et l'âge théorique qui correspond à cette étape de carrière. Âgés de 22 à 28 ans, ils se situent dans une période charnière, où ils risquent soit d'être trop vieux, soit d'être trop jeunes. L'âge est ainsi évoqué pour assurer la pertinence d'une poursuite d'études :

« Tant qu'il y a de l'alternance, ça me permet de faire des breaks*, et avec ce que je fais à côté, ça me va. Il faut qu'à 25 ans je commence à bosser, mais d'ici là... je viens d'avoir 23 ans donc ... »* (Entretien n°3, Antoine, français, Gport)

25 ans apparait unanimement comme le seuil à partir duquel le statut étudiant « classique » est moins légitime. En conséquence, à 25 ans, il n'est pas envisageable de reprendre des études à zéro ou de vivre de petits boulots. On peut aussi supposer que ce seuil fait également référence à la possibilité d'entrer en apprentissage jusqu'à 26 ans. Ici, le dispositif public

a tendance à structurer la vision de la limite d'âge pour être étudiant.

« Oui, je commence à avoir 25 ans, les petits boulots... ça fait ... voilà. J'en veux plus. Je veux quelque chose de stable. J'ai fini mes études, j'ai pas fait 5 ans pour ... après, s'il faut, j'irai faire des petits boulots... » (Entretien n°4, Eduardo, Français, parents nés la péninsule ibérique, Gport)

À rebours de l'idée de la déchronologisation institutionnelle que décrivent les sociologues des parcours de vie (Guillemard, 2003), l'âge reste un indicateur pertinent pour les enquêtés. Il est d'autant plus important que se confirme en revanche une désynchronisation des calendriers personnels et professionnels, particulièrement remarquable à cette étape du passage à l'âge adulte. Classiquement défini par quatre attributs (fin des études, premier emploi, décohabitation parentale, et mariage), le modèle au départ « bourgeois » de la jeunesse, c'est-à-dire d'une période d'entre-deux, suivant l'adolescence et précédant l'âge adulte semble désormais s'étendre à l'ensemble de la population (Cavalli, Galland, 1993).
Dans une étude sur l'accès à l'indépendance des jeunes à partir d'une enquête réalisée en 1997, Galland (2000) montre cependant que les jeunes nés en 1972-1973 finissaient leurs études à 20 ans, accédaient à un emploi à 23 ans, et s'installaient en couple à 26 ans.
Si la mise en couple annule partiellement la pertinence de la référence à l'âge, néanmoins, ce seuil de 25 ans participe au resserrement des fenêtres d'opportunité au fur et à mesure de la carrière scolaire notamment pour ceux qui ont « perdu du temps ». C'est le cas de Jérémie. Après deux ans passés sur les bancs d'une faculté de sport, il part sans avoir décroché de diplôme en MIAS (Mathématique et Informatique Appliquées aux Sciences, en l'occurrence ici physique chimie). Ses 3 ans dans cette formation ne lui permettent pas de la valider. C'est à ce moment-là qu'il va saisir une opportunité de faire un DUT gestion et organisation de la production dans une petite ville du sud-ouest. Sa scolarité en IUT est une réussite et constitue un révélateur pour la suite, mais un révélateur quelque peu tardif au regard des normes d'âge :

« Donc vous faites des dossiers pour des écoles, et après vous décidez d'aller en Licence ?
Oui, parce qu'école d'ingé, c'est 3 ans de plus, j'avais 25 ans quand j'avais fait le DUT donc ça m'amenait à 28 ans, je bossais à Mac Do pendant que j'étais en Dut, parce que bon, mes parents ils m'aiment bien, mais ils m'ont dit de gagner des sous, et là ça commençait à être dur, parce que les études plus le Mac Do, bon, Mac Do, c'est pas intellectuellement fatigant, mais il faut y aller, ça prend un peu la vie, voilà. Et donc c'est vrai que trois ans de plus en école, sachant que j'allais aussi me taper Mac Do, bon... » (Entretien n°25, Jérémie, français, Gport)

Ainsi pour nos enquêtés, la question de l'âge révèle l'étau dans lequel ils sont pris : trop vieux pour continuer leurs études, ils n'en sont parfois pas moins trop jeunes pour exercer le métier qu'ils convoitent (donc pour faire un choix d'insertion professionnelle rapide). Ainsi, Aurore, évoquant des étudiants de sa promotion :

« Il y en a plein qui sont jeunes. C'est leur premier Master. Et c'est un peu jeune pour être en banque privée. » (Entretien n°9, Aurore, française, Gpat)

En effet, certains étudiants font état de la difficulté parfois à être reconnus légitimes par des clients fortunés et souvent âgés, qui associent âge et savoir-faire.
Mais cette dimension du « trop jeune » se comprend aussi selon deux autres registres que celui de la relation client. D'une part, il fait écho à la déstabilisation des marchés internes que l'arrivée de nos enquêtés sur des postes traditionnellement de fin de carrière illustre. Ils sont considérés comme « trop jeunes » pour prendre une fonction réservée autrefois plutôt aux salariés plus expérimentés voire aux fins de carrière de conseillers clientèle. D'autre part, ils se perçoivent comme « trop jeunes » pour inscrire leur vie dans une voie toute tracée, c'est-à-dire pour une insertion définitive sur le marché de l'emploi, censée déterminer la suite de leur carrière. C'est ainsi que cet étudiant explique son refus d'un poste en CDI à la suite de son stage aux Etats-Unis, poste par ailleurs sans doute sous-qualifié pour un jeune diplômé de Master 2.

« Et vous auriez pu rester là-bas.
Oui. Mais j'avais fait un peu le tour, on me proposait de prendre la relève à court terme de mon directeur, c'était un truc important, je ne me sentais pas prêt,

j'avais 25 ans à ce moment-là, c'était beaucoup, je le voyais, il était tout le temps au téléphone, pas beaucoup de vie personnelle, et j'avais encore à apprendre, et j'avais la famille, tout ça, et la finance, j'en étais quand même un peu loin, me focaliser seulement sur les investissements immobiliers, c'était pas jouer ma chance à fond. » (Entretien n°15, Mickaël, français, Gpat)

Les étudiants rencontrés se construisent ainsi une boussole faite de repères issus d'un parcours ternaire standard, typique de la société industrielle où le seuil de 25 ans s'est imposé comme celui de l'âge adulte, des responsabilités professionnelles et familiales. Mais dans le même temps, ils ont intégré les normes d'une société flexible, où les critères de mobilité géographiques, scolaires et professionnelles dans certains environnements valorisés s'imposent. Ce grand écart qu'ils sont amenés à faire entre différentes normes face à un modèle de parcours labile peut être plus ou moins ardu selon les ressources (sociales mais pas seulement) et les handicaps qu'ils cumulent. Cette logique d'expérimentation est propre à la jeunesse favorisée que certains ne feront que toucher du doigt, quand d'autres la vivront pleinement. Car si les parcours se ressemblent, une hiérarchie est rapidement visible selon les différentes étapes traversées et elle se confirme au moment du diplôme : l'insertion reste différenciée, même si tous ou presque connaissent un processus d'ascension sociale.

Nous allons voir que les différences tiennent pour beaucoup à l'origine sociale (la catégorie socioprofessionnelle des parents). Mais elle ne rend pas complètement compte des différences intra-classes, voire des « miraculés scolaires ». Sans nier les effets de la stratification sociale et de la reproduction, il s'est agi aussi de souligner l'ensemble de ressources et de handicaps qui peuvent expliquer de « petits déplacements sociaux » de « petits-moyens » (Cartier, Coutant, Masclet, Siblot, 2008) ou des mobilités plus importantes. Dans ces ressources et handicaps, le genre et la « question raciale » (Fassin, 2006) occupent une place particulière. •

–LE PARCOURS AU CROISEMENT DU MÉTIER, DU GENRE ET DE L'ORIGINE SOCIALE–

–Tableau 3–
Synthèse des trajectoires possibles selon l'origine sociale, l'origine ethnique et le sexe

Origine sociale	Carrières envisagées	
	Gestion de portefeuille	Gestion de patrimoine
Origine favorisée	*Trading* à Singapour	Banque privée au Luxembourg
	Trading à Paris	Banque privée à Paris
Origine populaire	*Back office-Middle office*	Conseiller bonne gamme
Origine nationale	Mixité relative	« Nationaux »
Sexe	Homme	Mixité relative

Les étudiants en alternance enquêtés développent des dispositions professionnelles et une attitude « tactique » vis-à-vis du marché du travail, en se construisant un parcours à la fois enrichissant pour soi et de nature à convaincre un éventuel recruteur. Cette manière de se représenter la carrière et de construire chemin faisant un parcours est à articuler avec leurs caractéristiques sociales.
L'appartenance en termes de classes, de race et de genre est mobilisée et sert à interpréter les différences entre les filières en gestion de patrimoine et en gestion de portefeuille. Le tableau ci-dessous synthétise le raisonnement.

Si tendanciellement les mondes de la finance sont majoritairement investis par les hommes (Sarfati, 2007), on doit noter des différences selon les segments professionnels. Ainsi, les femmes sont plus

représentées dans la filière gestion de patrimoine (46 %)[43] que dans la filière gestion de portefeuille (24 %)[44]. Si tendanciellement les mondes de la finance sont majoritairement investis par les hommes (Sarfati, 2007), on doit noter les différences selon les segments professionnels. Ainsi, les femmes sont moins sous-représentées dans la filière gestion de patrimoine (46 %) que dans la filière gestion de portefeuille (24 %). Si ces éléments en termes de genre occupent une place importante dans la ménière de se représenter la trajectoire professionnelle à venir, force est de constater qu'à côté de cette dimension, l'origine sociale joue un rôle majeur. Ainsi, les étudiants les moins favorisés socialement aspirent à une stabilisation rapide dans l'emploi, comme Joaquim dont le père ouvrier est décédé et la mère technicienne retraitée :

« Je vais déjà regarder dans les principales banques, parce que ce sont elles qui sont le plus susceptibles de nous recruter, je vais aussi regarder dans des cabinets privés, je sais qu'ils embauchent peu de jeunes au départ, mais en tout cas prendre quelques repères, ça peut être intéressant. On a quelques personnes qui sont en cabinet privé dans notre classe, et ils font des choses intéressantes. [...] Globalement, à partir de septembre prochain... Non, avant, puisque la banque dans laquelle je travaille va me proposer un contrat pour la fin de mon apprentissage, en théorie, donc aux alentours du mois de mai. Donc il faut que je regarde ça assez rapidement. » (Entretien n°28, Joaquim, français, Gpat)

Les étudiants issus de milieux sociaux plus favorisés sont pour leur part tentés par l'idée de reporter leur insertion dans l'emploi. Ils nourrissent des aspirations à partir à l'étranger ; c'est le cas d'Antoine, dont le père est enseignant-chercheur en mathématiques et la mère au foyer.

« J'ai 23 ans, j'ai envie de voir du pays, je suis tout le temps resté en France pour le moment, et c'est le moment de partir. C'est le moment où jamais. Et les VIE, c'est bien comme formule. Et en plus avec la crise, vous savez aussi bien que moi si ce n'est pas plus que c'est pas évident surtout dans les salles des marchés, donc c'est pour ça que je m'oriente sur les métiers de consultant qui recrutent plus que les métiers de trader en ce moment. » (Entretien n°3, Antoine, français, Gport)

Quand ils n'envisagent pas l'étranger, ils projettent de poursuivre leurs études en réalisant un autre Master ou un MBA ou se disent prêts à attendre le poste qui correspond véritablement à leurs aspirations :

Après c'est sûr que je ne ferai pas tout de suite ce que je veux faire. Mais je veux me laisser le choix. S'il faut patienter trois mois, six mois, pour avoir un poste vraiment bien, je suis prêt à patienter. Sans aucun souci. » (Entretien n°26, Franck, français, Gpat)

Qu'il s'agisse d'une expérience en Volontariat International à l'Étranger ou de cumuler les diplômes, les fils et filles de catégorie plus favorisée envisagent le report dans l'entrée définitive dans la vie professionnelle de manière à mettre toutes les chances de leur côté de trouver un travail qui leur plait à des conditions d'emploi satisfaisantes.
Alors que les étudiants de milieu populaire affirment volontiers leur volonté de tout faire pour obtenir un emploi (si possible stable) à l'issue de leur alternance, les plus dotés se donnent la possibilité d'attendre. S'installe alors une hiérarchie qui peut s'exprimer de la manière suivante. Les étudiants des milieux favorisés envisagent clairement des carrières d'élite à l'international, comme le trading sur les marchés émergents (Singapour est citée) ou dans les places financières dynamiques (New York ou Londres) dans la filière gestion de portefeuille. En gestion de patrimoine, les étudiants au même profil aspirent aller en Suisse et au Luxembourg faire fructifier le patrimoine de clients très fortunés. Pour celles et ceux qui n'ont pas les mêmes ressources sociales (à prendre au sens large), l'emploi dans un délai court est plébiscité. Et on prend conscience, en analysant les verbatim, que s'ils aspirent également à un job qui les intéresse, ils ne pourront que difficilement refuser des postes de conseillers « bonne gamme » pour les gestionnaires de patrimoine ou de travailler dans les *back* et *middle-offices* des salles de marchés françaises. Dans les deux cas, ils occuperont des postes moins valorisés, comprenant moins d'autonomie et dont la réalité consiste parfois en un travail d'exécution[45]. ●

43. Selon notre enquête
44. Id.
45. Nombreux sont les enquêtés à dire que le travail de *back-office* ou de *middle-office* dans une salle de marché consiste à s'assurer que les ordres de bourse sont bien passés. Il s'agit d'un travail méticuleux, mais dans lequel le niveau de réflexion est considéré comme relativement faible.

–6–

–CONCLUSIONS–

72 Les enseignements de l'enquête
73 Quelques éléments pour poursuivre

–LES ENSEIGNEMENTS DE L'ENQUÊTE–

Il convient de résumer les grands apports de cette enquête sur l'accès au statut de cadre dans les métiers de la banque par la voie de l'alternance. Pour ce faire, nous proposons de nous saisir d'une triple opposition : monde de l'entreprise/monde de la formation, aspirations professionnelles/état du marché du travail, segmentation genrée et raciale/segmentation sociale.

L'existence d'une offre de formation en alternance suppose la convergence de différents acteurs. La politique menée par les ministres de l'enseignement supérieur et de la recherche successifs vise à développer l'alternance au nom de la professionnalisation des études, de manière à favoriser l'insertion professionnelle. En outre, les établissements d'enseignement supérieur s'engagent dans l'alternance pour améliorer leurs indicateurs de performance relatifs à l'insertion des diplômés, mais également parce que cette formule permet d'attirer des financements complémentaires bienvenus en période où des économies budgétaires sont attendues de leur part.

Cette politique rencontre l'intérêt de grandes entreprises, soucieuses de respecter la loi. Ces entreprises bénéficient d'un volant supplémentaire de main d'œuvre flexible dans la mesure où elles ne garantissent pas de pérenniser les emplois de leurs apprentis au-delà de l'obtention du diplôme. Ce faisant, elles emploient des jeunes salariés très impliqués. Soucieux d'apprendre le plus de choses possible au cours de cette expérience, ils sont amenés à travailler un nombre d'heures dépassant celui indiqué sur leur contrat de travail. Ils réalisent ainsi une socialisation anticipatrice (Merton, 1957, p. 233) au sens où ils se projettent dans le statut de cadre auquel ils aspirent et se conforment aux normes de ce groupe de référence. C'est d'ailleurs moins le fait d'être cadre qui compte que la représentation symbolique du cadre concernant l'ascension sociale, l'autonomie et les missions intéressantes. Ainsi, être diplômé d'un Bac +5 dans le domaine de la finance et envisager d'y obtenir rapidement une position valorisée les conduit à s'engager de manière intense dans l'activité de travail.

Force est de constater alors que la flexibilité des emplois d'alternants rencontre une demande de la part de ces étudiants. Mais dans le Master, un clivage se réinstalle entre les étudiants selon leurs ressources sociales, ressources qui dépassent la seule position sociale des parents, même si cette dernière reste prépondérante. Les jeunes d'origines populaires disent vouloir se battre pour rester dans l'entreprise et pour que la proposition qu'on leur fera corresponde bien à leur aspiration (éviter le *back-office* pour les Gport, éviter un poste de « bonne gamme » pour les Gpat), tandis que ceux issus des milieux plus favorisés sont prompts à candidater dans un second Master, s'investir dans la recherche d'un VIE ou partir une année à l'étranger. Ce projet de report de l'entrée définitive dans la carrière professionnelle est toujours pensé comme un moyen de garnir un CV déjà bien rempli. Ces deux types d'aspiration (insertion immédiate ou prolongation de l'indétermination) ont alors des conséquences directes sur le rapport entretenu avec l'entreprise. Pour les uns, la flexibilité offerte aux entreprises est une opportunité d'expérience supplémentaire, tandis que les autres ont conscience de l'existence d'un rapport de force en faveur des entreprises et d'un risque de précarité associé. Il faut en faire toujours plus pour espérer être gardé dans l'entreprise, sans jamais avoir la certitude que le pari sera gagnant. À ces différences selon l'origine sociale s'ajoutent des éléments de différenciation selon le sexe et la race. Cette dernière repose largement sur le marché du produit et sur les représentations de l'activité professionnelle. Travailler en face à face avec une clientèle de particuliers fortunés rend possible une mixité de genre tandis que le contact avec les marchés financiers globalisés est un espace propice à la mixité « raciale ».

Cette incursion dans les Masters 2 en alternance dans les milieux de la finance est au final l'occasion de mettre en évidence que « l'excellence moyenne » proposée dans ces IAE permet des formes d'ascension sociale de la part de fils et filles des quartiers populaires. Pour une part importante de nos enquêtés, l'avenir professionnel est valorisé et rémunérateur. Et si certains enquêtés disent percevoir d'ores et déjà une rémunération plus importante que leurs parents, ils ont conscience qu'ils se hisseront dans la hiérarchie sociale. Toutefois, parce qu'ils n'ont plus le temps de continuer à enchaîner des expériences courtes, ils formulent des aspirations moins tournées vers les positions de prestige en finance (New-York, Singapour, le Luxembourg, la Suisse) que celles et ceux qui viennent de milieux plus favorisés. Au fond, quelle que soit l'origine sociale de nos enquêtés, le passage par l'alternance est l'occasion de sortir de sa classe sociale. Mais aucun des répondants de classe populaire ne rattrape l'écart qui existe avec ceux des milieux favorisés.

Segmentation des marchés, segmentation professionnelle, ressources scolaires, ressources sociales viennent conditionner des possibilités de carrière professionnelle, dans un jeu où les individus ne sont jamais tout à fait libres d'agir mais jamais tout à fait contraints. •

–QUELQUES ÉLÉMENTS POUR POURSUIVRE–

Cette recherche apporte des enseignements sur les raisons pour lesquelles des étudiants font le choix de n'être ni totalement étudiant, ni totalement salarié. Elle ouvre des perspectives de recherche sur différents registres.

Tout d'abord, nous avons pu mettre en avant dans le deuxième chapitre le poids de la réputation de l'IAE Johannes Gutenberg et des formations Gpat et Gport dans le choix réalisé par les étudiants. Une première réflexion sur la construction de la réputation des formations d'enseignement supérieur a fait l'objet d'une communication dans un colloque[46] et devrait donner lieu à une publication dans une revue scientifique. Sur un autre plan, l'enquête a été réalisée dans un contexte économique difficile, celui qui fait suite à la crise économique de 2009. Nous avons construit une réflexion sur les effets de la crise sur la segmentation du travail bancaire et avons publié un chapitre d'ouvrage[47].

En outre, un prolongement de l'enquête a été réalisé, il visait à comprendre la manière dont les responsables des Masters réalisent le recrutement dans leur formation. Ce terrain, qui allie méthode quantitative et ethnographie a fait l'objet d'un article dans une revue scientifique[48].

Enfin, ce rapport va faire l'objet d'un travail de diffusion et de valorisation scientifique. Dans ce cadre différentes communications ont d'ores et déjà été acceptées[49]. •

46. Mignot-Gérard S. et Sarfati F., 2013, « Dispositif de jugement sur la qualité ou instrument de construction de la réputation ? », communication aux journées d'étude « Vers une sociologie des réputations ? », Amiens, 24-25 janvier
Le cas d'un classement universitaire.

47. Sarfati F., Vezinat N., 2013, « A la lisière de l'emploi : perspectives et interrogations des jeunes en formation dans un secteur bancaire en crise », in Spieser Catherine (dir.), *L'emploi en temps de crise. Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique*, Paris, Liaisons sociales, p.85-100.

48. Sarfati F., « L'alternance au risque de la sur-sélectivité », *Revue Française de Socio-Economie*, à paraître en 2014

49. Mignot-Gérard S., Perrin-Joly C., Sarfati F., Vezinat N, 2014, « Social, Ethnic and Gender Determinants of Graduate Students' Professional Trajectories in Wealth & Portfolio Management », *communication au colloque international Finance at work*, organize par l'IDHES, à Nanterre.
Mignot-Gérard S., Perrin-Joly C., Sarfati F., Vezinat N, 2014, « Et si l'employabilité, c'était se raconter sans "se la raconter" ? Etude de cas d'étudiants en alternance en filières banque et finance », *contribution à la journée d'étude du RT 25 de l'AFS*, septembre, U-PEC
Mignot-Gérard S., Perrin-Joly C., Sarfati F., Vezinat N, 2014, « Être sur le seuil : L'expérience de l'alternance comme dispositif aux marges de l'emploi des jeunes cadres dans la banque », *communication aux Journées de sociologie du travail*, Lille, juin

–ANNEXES–

–7–

76 Bibliographie
79 Glossaire
80 Programmes des Masters 2
82 Tableau récapitulatif des entretiens
84 Guide d'entretien « étudiants »
86 Guide d'entretien « anciens »
88 Guide d'entretien personnel de l'IAE

–BIBLIOGRAPHIE–

Adia, 2006, « Baromètre Adia », *Observatoire des discriminations*, novembre, http://www.observatoiredes-discriminations.fr/images/stories/barometre2006resultats.pdf
Apec, 2011, *L'alternance dans l'enseignement supérieur*, Les études de l'emploi cadre, septembre.
Astier I., Duvoux N., 2006, *La société biographique: une injonction à vivre dignement*, Paris, L'Harmattan.
Bender S., Schwerdt W., 2000, « How many apprentices? A comparaison of firm's training behaviour in France and germany », Mimeo, CREST-INSEE.
Beaud S., 2003, *80 % au bac... et après ? - Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte.
Berthelot J-M, 1993, *Ecole, Orientation, Société*, Paris, PUF.
Boltanski L., Chiapello E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
Bourdieu P. (dir.), 1965, *Un art moyen, essai sur les usages sociaux de la photographie*, Paris, Editions de Minuit
Bourdoncle R., Lessard C., 2003, « Note de synthèse », *Revue française de pédagogie*, vol. 142, p. 131-181.
Brun-Hurtado E., 2003, « Les classifications d'emplois à l'épreuve des transformations organisationnelles du travail dans la banque », in Evolution des situations de travail : approches en termes de branches ou de professions, Actes des IXèmes Journées de Sociologie du Travail, Paris, 27 et 28 novembre, p.49-57
Bucher R., Strauss, A., 1961, « Professions in Process », *American Journal of Sociology,* 66 (4) 352-334 [traduit sous le titre «La dynamique des professions», dans Anselm Strauss, 1992, *La trame de la négociation. Sociologie quantitative et interactionniste*, textes réunis et présentés par Isabelle Bazsanger, Paris, L'Harmattan, p. 67-86].
Bureau M.-C. et Marchal E., ed(s), 2005, *Au risque de l'évaluation : la mise en jeu de la valeur du travail et des personnes*, Presses Universitaires du Septentrion.
Cadet J.-P. et Möbus M., 2011, *La promotion au statut de cadre des professions intermédiaires*, Les recherches en partenariat, Apec, septembre.
Cadin L., Bender A-F, de St Giniez V., 2003, *Les carrières nomades*, Paris, Vuibert.
Cahuzac E. et J.M. Plassard, 1997, « Les poursuites d'études dans les filières professionnelles de l'enseignement post-secondaire français: l'exemple des STS, des IUT et des écoles », *Formation emploi*, n°58, p. 27-43.
Cartier M., Coutant I., Masclet O., Siblot Y., 2008, *La France des «petits-moyens» Enquêtes sur la banlieue pavillonnaire*, Paris, La Découverte.
Castel R., 2003, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Le seuil.
Castel R., 2009, *La montée des incertitudes*, Paris, Le seuil.
Cavalli A., Galland O., 1993, *L'allongement de la jeunesse*, Arles, Actes Sud.
Cédiey E., Foroni F., 2007, « Les discriminations à raison de "l'origine" dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail », Cahiers des migrations internationales, n°85F, Bureau International du Travail, Genève.
Chessel M.-E., Pavis F., 2001, *Le technocrate, le patron et le professeur. Une histoire de l'enseignement supérieur de gestion*, Paris, Belin.
Cochoy F., 1999, *Une histoire du marketing, Discipliner l'économie de marché*, Paris, La Découverte.
Convert B., 2006, *Les impasses de la démocratisation scolaire. Sur une prétendue crise des vocations scientifiques*, Paris, Éditions Raisons d'Agir.
Cortéséro R., Kerbourc'h S., Mélo D., Poli A., 2013, « Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés », *Sociologie du travail*, n°4, vol.55.
Cossalter C., Ledan P., Moussy J.-P., Musseau J., Plessis A., Omnès, C., Gastaldi L., 2007, « La gestion des ressources humaines dans les banques », *Entreprises et histoire*, N°48, Vol. 3, p.92-108.
Déchaux J-H., 2007, *Sociologie de la famille*, Paris, La Découverte.
Dressen M., Roux-Rossi D., 1996, « Restructuration des banques et devenir des salariés », *Cahier travail et emploi*, La documentation française, décembre, p.149-150.

Dressen M., 2004, *Formation professionnelle & néocorporatisme dans la banque en France au vingtième siècle. Un essai de perspective socio-historique*, Mémoire pour l'Habilitation à Diriger les Recherches coordonné par Jean-Claude Rabier, Université Louis Lumière-Lyon II, Lyon.
Dressen M., 2008, « Une analyse longitudinale des accords de la branche bancaire », in Cart B., Giret J-F, « Derrière les diplômes et certifications, les parcours de formation et leurs effets sur les parcours d'emploi », *Relief*, n°24, 476 p.
Dubar C., 1998, « Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques », *Sociétés contemporaines*, n°29, p. 73-85.
Dubet F., 2010, *Les places et les chances. Repenser la justice sociale*, Paris, Le Seuil.
Doeringer P., Piore M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Massachusetts, Heath Lexington.
Erlich V., Verley E., 2010, « Une relecture sociologique des parcours des étudiants français : entre segmentation et professionnalisation », *Éducation et Sociétés*, n°26, Vol.2, p.71-88.
Fassin É., Fassin D. dir., 2006, *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte.
Fondeur Y., Minni C., 2004, « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Economie et Statistique*, n°378-379, p. 85-104.
Fougère D., 2007, « Faut-il encore évaluer les dispositifs d'emplois aidés ? », *Economie et statistique*, 408-49, p. 33-38
Fougère D., Schwerdt W., 2002, « Are Apprentices Productive ? », *Applied Economics Quarterly*, vol. 48, p. 317-346
Fournas (de) P., 2007, « Quelle identité pour les grandes écoles de commerce française ? », *Thèse de doctorat*, Ecole polytechnique, Paris-Saclay.
Galland O., 2000, « Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives, mais resserrées », *Economie et statistique*, n°337-338, p. 13-36
Gingras Y., 2008, « La fièvre de l'évaluation. Du mauvais usage de faux indicateurs », *Note de recherche du Cirst*, Uqam
Gendron B., 2004, « Les diplômés d'un BTS ou d'un IUT et la poursuite d'études : une analyse économique », Paris, Publications de la Sorbonne, 244p.
Godechot O., 2001, *Les traders, essai de sociologie des marchés financiers*, La Découverte, Paris.
Granovetter M., 1973, « The Strength of weak Ties », *American Journal of Sociology*, vol. 78, n°6, p. 1360-1380, traduit en français in Granovetter Mark, 2000, Le marché autrement, Desclée de Brouwer, Paris, p. 45-73.
Guillemard A-M., 2003, *L'âge de l'emploi, Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.
Hughes E. C., 1996, *Le regard sociologique : Essais choisis*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
Issehane S., 2011, « Le développement de l'apprentissage dans le supérieur : une évaluation empirique à partir de l'enquête « Génération 2001 », *Travail et Emploi*, N°125, p.27-39
Jahoul-Grammare M., Nahili N., 2010, « Quels facteurs influencent les poursuites d'études dans l'enseignement supérieur ? », Net.doc.68, Groupes d'exploitation Génération 2004
Jobard F., Névanen S., 2007, « La couleur du jugement » Discriminations dans les décisions judiciaires en matière d'infractions à agents de la force publique (1965-2005) », *Revue française de sociologie*, N°2, Vol. 48, p. 243-272
Jouvenet M., 2008, *Carrières par projet ?*, Intervention orale à l'école CNRS « Carrières », 12-15 mai 2008, Aussois
Kergoat P., 2010, « Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ? », net.doc.75, Groupe d'exploitation « génération 2004 », Céreq, Marseille
Larquier (de) G., Tuchszirer C., Sevilla A., 2012, « Le secteur bancaire : des recrutements sous haute régulation », in Fondeur Y. et Larquier (de) G., coord., *Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail*, Rapport de recherche du CEE, n°72, mars.
Lazarus J., 2012, *L'épreuve de l'argent, Banques, banquiers, clients*, Paris, Gallimard.

Maillard F., 2012, *Former, certifier, insérer. Effets et paradoxes de l'injonction à la professionnalisation des diplômes*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
Marsden D., 1989, *Marché du travail : limites sociales des nouvelles théories*, Paris, Economica.
Marsden D., 2007, « Labour market segmentation in Britain: the decline of occupational labour markets and the spread of 'entry tournaments' », *Économie et sociétés*, AB, n°28, Socio-Économie du travail, Presses de l'ISMEA.
Merle P., 2000, « Le concept de démocratisation de l'institution scolaire : une typologie et sa mise à l'épreuve », *Population*-1, p.15-50.
Merton R. K., 1997 [1957], *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Armand Colin.
Moulévrier P., 2002, *Le mutualisme bancaire. Le Crédit Mutuel de l'Église au marché*, Rennes, PUR.
Musselin, C., 2001, *La longue marche des universités françaises*, Paris, PUF.
Paradeise C., 1988, « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n°2, p.9-22
Paradeise C., Mignot-Gérard S., Thoenig J.-C., Biland E., Delemarle E., Goastellec G., 2013, "Practical Relevance and Academic Excellence : Four Business Schools in Context", in Pettigrew A. (coord.), *The transformation of Higher Education Institutions and Business Schools*, Oxford, Oxford University Press.
Parsons T., 1955, *Éléments pour une sociologie de l'action*, Paris, Plon.
Pavis F., 2008, « L'évolution des rapports de force entre disciplines de sciences sociales en France : gestion, économie, sociologie (1960-2000) », *Regards Sociologiques*, n°36, p. 31-42
Pavis F., « L'évolution des rapports de force entre disciplines de sciences sociales en France : gestion, économie, sociologie (1960-2000) », *Pour un espace des sciences sociales européen*, Document ronéoté.
Peugny C., 2009, *Le déclassement*, Paris, Grasset.
Regini M., Kitay J., Baeghte M., 1999, *From Tellers tellers to Sellerssellers, Changing Employement employement Relations relations in Banksbanks*, Cambridge, The MIT press.
Sarfati F., 2003, « A la lisière des parquets. Identité professionnelle des salariés du courtage en ligne », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°146-147, p. 80-92.
Sarfati F., 2012, *Du côté des vainqueurs. Une sociologie de l'incertitude sur les marchés du travail*, PU du Septentrion.
Singly F., 2003, *Les Uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*, Paris, Armand Colin.
Valetas M.-F., Bringé A., 2009, « Prénoms des enfants d'immigrés en France : une pratique différente selon le sexe ? » in Vallin Jacques (dir.), Du Genre et de l'Afrique, Hommage à Thérèse Locoh, Ined, p. 57-65.
Vezinat N., 2010, « Une nouvelle étape dans la sociologie des professions en France », *Sociologie*, n°3, vol. 1, p.413-420.
Vezinat N., 2012, *Les métamorphoses de la Poste. Professionnalisation des conseillers financiers (1953-2012)*, Paris, PUF.

–GLOSSAIRE–

Asset management :
L'Asset Management, en français, « Gestion d'Actifs » est sans aucun doute la seule partie des marchés financiers connue de tous les français. Peut-être pas le terme Asset Management en lui-même, mais à coup sûr les produits qui en émanent. Un Asset Manager est en effet la société, le plus souvent filiale d'une banque ou d'un assureur (le statut de filiale est obligatoire depuis 1999), qui crée et gère au quotidien les produits de placements dont chacun de nous voit la publicité sur les devantures de toutes les agences de banques et d'assurances : les OPCVM, organismes de placement collectif en valeurs mobilières (SICAV et FCP), ou plus généralement les produits d'épargne collective. Plus simplement, l'Asset Manager est la société à qui les particuliers et les entreprises peuvent confier de l'argent pour qu'il soit géré au travers d'un fonds, qui est le véhicule de placement. Les Asset Managers font donc de la « gestion pour compte de tiers ».
(http://www.fimarkets.com/pages/asset_managers_definition.php)

Back Office :
« Les métiers de traitement administratif en appui des lignes commerciales de vente sont essentiels pour assurer le bon déroulement et le suivi des opérations bancaires. Le back-office effectue la saisie, le contrôle, le règlement, la livraison et la prise en compte comptable des opérations réalisées en agence. Mais au-delà de la fonction de traitement administratif, le back-office assure une véritable fonction de service après-vente. ».
(http://www.observatoire-metiers-banque.fr/f/etudes/sf/plus/s/back-office-banque-de-detail)

Front office :
« Dans la banque on entend par activités de «front-office», les activités où sont négociées et traitées les opérations. Les métiers de «front-office» ont une vocation commerciale, dans l'intermédiation, et une fonction de prise de risque, dans un but de création de revenus. ».
(http://www.observatoire-metiers-banque.fr/f/etudes/sf/plus/s/metiersfrontofficebfi)

Middle office :
« Les fonctions Middle Office travaillent en lien étroit avec les fonctions Back Office et Front Office. Elles saisissent les opérations effectuées par le Front Office dans une base de données, contrôlent et analysent les résultats des salles de marché, évaluent la prise de risques pour chaque opération, et calculent quotidiennement les gains et les pertes du Front Office. ».
(http://www.fedfinance.fr/banque-affaire/emplois-back-middle-office)

Subprimes :
L'expression subprimes est associée à des prêts immobiliers accordés au début des années 2000 à des ménages américains peu solvables, dont le montant était gagé sur la valeur du bien immobilier. Tant que les prix de l'immobilier ont continué à progresser ces prêts ont permis de dégager des rendements élevés : ils ont donc été titrisés et incorporés dans de nombreux instruments financiers pour en dynamiser la rentabilité. Le retournement du marché de l'immobilier américain au début de l'année 2007, et les premières pertes liées à ces prêts hypotécaires titrisés ont déclenché une crise financière de grande ampleur justement connue sous de nom de «crise des subprimes»....
(http://www.lesechos.fr/finance-marches/vernimmen/definition_subprimes.html)

–PROGRAMMES DES MASTERS 2–

Gestion de patrimoine

U.E. 1 : Fiscalité Titre	Heures	ECTS
ISF	14,0	1,5
Fiscalité internationale	7,0	2,0
Revenus fonciers et défiscalisations	14,0	2,0
Revenus mobiliers	14,0	2,0
Fiscalité des dirigeants	14,0	2,0
Démembrement	7,0	1,0
Fiscalité de la transmission du patrimoine	7,0	1,0
Abus de Droit Fiscal	14,0	1,5
Impôt sur le revenu	14,0	2,0
Estate planning	14,0	2,0
U.E. 2 : Droit Titre	**Heures**	**ECTS**
Stratégies patrimoniales	21,0	3,0
Droit de la gestion de patrimoine	14,0	2,0
Succession, libéralités, incapables	21,0	2,0
Régimes matrimoniaux	21,0	2,0
Sociétés Civiles	14,0	1,5
Investissements immobiliers	14,0	1,5
Droit des sûretés	7,0	1,0
Protection du patrimoine	7,0	2,0
U.E. 3 : Finance Titre	**Heures**	**ECTS**
Assurance vie	7,0	2,0
Épargne retraite et prévoyance	14,0	2,0
Cas pratiques Droit	7,0	0,0
Mathématiques financières	7,0	1,0
Assurance vie et contrat de capitalisation	7,0	2,0
Évaluation de l'entreprise et de l'immobilier	21,0	2,0
Gestion de portefeuille	21,0	3,0
U.E. 4 : Pratiques professionnelles Titre	**Heures**	**ECTS**
Approche globale du patrimoine	7,0	0,0
Anglais	28,0	3,0
Négocier et Vendre	14,0	0,0
Mémoire		7,0
Apprentissage		5,0
Team building	7,0	0,0
Négocier et vendre	14,0	3,0

Gestion de portefeuille

U.E. 1 : Gestion d'actifs Titre	Heures	ECTS
Investissement socialement responsable	7,0	0,0
Gestion de portefeuille 1	21,0	2,0
Gestion structurée	10,5	1,5
Finance islamique	14,0	2,0
Gestion structurée	10,5	1,5
Gestion de portefeuille 2	14,0	2,0
Produits dérivés	21,0	2,5
Gestion alternative 1	21,0	3,0
Gestion obligataire	28,0	4,0
Gestion alternative 2	7,0	0,0
U.E. 2 : Outils de la gestion d'actifsTitre	**Heures**	**ECTS**
Applications financières sous Matlab	14,0	1,5
Advanced investment	35,0	3,0
Économétrie des marchés financiers	21,0	3,0
Mathématiques appliquées à la finance	28,0	3,0
Applications financières sous VBA	28,0	3,0
U.E. 3 : Marchés financiers et diagnostic Titre	**Heures**	**ECTS**
Évaluation d'entreprise	21,0	3,0
Conjoncture & marchés financiers	21,0	3,0
Analyse financière	28,0	3,0
Marchés de matières premières	7,0	2,0
Risque pays	14,0	2,0
Risk and Performance Measures for Portfolio Management	21,0	3,0
U.E. 4 : Pratiques professionnelles Titre	**Heures**	**ECTS**
Compétences acquises en entreprise		5,0
Management d'un fonds d'investissement	21,0	2,0
Mémoire		5,0

–TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ENTRETIENS–

N°	Pseudonyme	Sexe	Nationalité / Lieu de naissance	Situation au moment de l'enquête	Master
1	Matthias	Homme	Français, né dans les DOM	Étudiant	Gpat
2	Alexandre	Homme	Français	Étudiant	Gport
3	Antoine	Homme	Français	Étudiant	Gport
4	Eduardo	Homme	Français, parents nés la péninsule ibérique	Étudiant	Gport
5	Houria	Femme	Français, parents nés au Maghreb	Étudiant	IF
6	Cyril	Homme	Français	Étudiant	Gport
7	Carole	Femme	Française, parent couple mixte dont 1 né au Moyen-Orient	Étudiant	Gport
8	Thibault	Homme	Français	Étudiant	Gport
9	Aurore	Femme	Française	Étudiant	Gpat
10	Benjamin	Homme	Français, né en Asie	Étudiant	Gport
11	Hamid	Homme	Français, parents nés au Maghreb	Étudiant	Gpat
12	Octavio	Homme	Français, parents nés la péninsule ibérique	Étudiant	Gpat
13	Mathieu	Homme	Français	Étudiant	Gport
14	Agathe	Femme	Française	Étudiant	Gpat
15	Mickaël	Homme	Français	Étudiant	Gpat
16	Abdel	Homme	Français, parents nés au Maghreb	Étudiant	IF
17	Hasna	Femme	Française, parents nés au Maghreb	Étudiant	Gport
18	Djamel	Homme	Français, parents nés en Europe de l'Est	Étudiant	Gport
19	Auguste	Homme	Français	Étudiant	Gpat
20	Philippe	Homme	Français	Étudiant	Gpat
21	Cédric	Homme	Français	Étudiant	Gport
22	Marc	Homme	Française	Étudiant	Gpat
23	Marine	Femme	Française	Étudiant	IF
24	Baptiste	Homme	Français	Étudiant	Gpat
25	Jérémie	Homme	Français	Étudiant	Gport
26	Franck	Homme	Français	Étudiant	Gpat
27	Félicien	Homme	Français	Étudiant	Gpat
28	Joaquim	Homme	Français	Étudiant	Gpat
29	Li	Femme	Chinoise	Étudiant	IF
30	Nathan	Homme	Français	Étudiant	Gpat
31	Lucile	Femme	Française	Étudiant	Gpat
32	Bachir	Homme	Français, parents nés au Maghreb	Ancien	Gport
33	Dany	Homme	Français	Ancien	Gport
34	Rabah	Homme	Français, parents nés au Maghreb	Ancien	Gport
35	Ludovic	Homme	Français	Ancien	Gpat
36	Anthony	Homme	Français	Ancien	Gport

–TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ENTRETIENS (SUITE)–

N°	Pseudonyme	Sexe	Nationalité / Lieu de naissance	Situation au moment de l'enquête	Master
37	Laurence	Femme	Française	Ancien	Gpat
38	Kilyann	Homme	Français	Ancien	Gpat
39	Florent	Homme	Français	Ancien	Gpat
40	Paul	Homme	Français	Responsable IF	
41	Géraldine	Femme	Française	Assistante	
42	Monique	Femme	Française	Assistante	
43	Philippine	Femme	Française	Assistante	
44	Arthur	Homme	Français	Responsable Gport	Responsable Gpat

–GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES ÉTUDIANTS–

Origine familiale
Profession des parents / situation dans l'emploi
Habitat / parcours géographique
Rôle des parents dans l'orientation/ intégration scolaire
Autre « rôle modèle » dans l'orientation scolaire
Parcours scolaire
Quel Bac / choix du bac, de la filière
Résultats scolaires (collège / lycée)
Comment se définit-il comme élève ? (assidu, agité, bout en train… = comportement en classe)
Obtention du bac (comment cela s'est passé ?) / Réaction de son entourage
Quelle vision à cette époque de son projet professionnel ? De ses études ? Connexion entre les deux.
Devenir scolaire et professionnel de l'entourage amical / voisinage
Parcours étudiant
Choix de la/des filières (discipline, professionnel ou non, courte ou non)
Mobilité géographique ?
Conditions matérielle de vie étudiantes (contraintes financières, travail rémunéré, logement,…)
Emploi du temps (loisirs, investissement associatif, temps consacré au travail scolaire…)
Stages / premières expériences professionnelles
Obligatoires / choisis
Choix du lieu de stage/travail (poste, entreprise…)
Déroulement de sa recherche (nb de candidatures, réseau personnel / soutien associatif, stratégies, nombre d'entretiens, déroulement des entretiens, obstacles éventuels…)
Déroulement du processus de recrutement (durée, personnes rencontrées, questions posées, obstacles éventuels…)
Intégration dans le poste / Déroulement de la mission (apprentissage du poste, relation avec ses collègues, formation reçue / tutorat, découverte du monde du travail, difficultés rencontrées, qu'en retient-il ? Proposition de l'entreprise pour aller plus loin, prime…)
Entrée à l'IAE
Choix d'un IAE / choix de cet IAE / choix de la banque => ses autres choix / autres candidatures
Réaction de son entourage personnel (sélection)
Qu'est-ce qui est nouveau / change par rapport à sa première partie d'études
Disciplines dans lesquels il est à l'aise, ce qu'il aime / ce qu'il n'aime pas, ce qui lui plaît ?

–GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES ÉTUDIANTS (SUITE)–

Contrat en alternance :

Choix du lieu de stage/travail (poste, entreprise…)

Déroulement de sa recherche (nb de candidatures, réseau personnel, stratégies, nombre d'entretiens, déroulement des entretiens, obstacles éventuels…)

Déroulement du processus de recrutement (durée, personnes rencontrées, questions posées, obstacles éventuels…)

Déroulement du principe même de l'alternance cours / entreprise (appréciation du système, difficultés rencontrées ou au contraire aspects +++…)

Sa mission : définition de son métier / par rapport à ce qu'il imaginait (différences…), projection dans ce métier à terme, vision de sa carrière dans cette entreprise ? Difficultés spécifiques

Projection post-IAE

Projet professionnel après l'IAE ? (Pour ceux déjà en poste : projet professionnel lorsqu'il était en IAE)

Pistes d'embauche dans entreprise en alternance (plutôt pour 2ème année)

Définition du métier idéal

Projection de sa carrière

Questions à poser plus tard si en poste :

Opinion sur son parcours (satisfaction, difficultés…) / réaction de son entourage ?

Ce qu'il ferait autrement / ce qu'il aimerait changer

Expérience post-IAE

Choix du lieu de stage/travail (poste, entreprise…)

Déroulement de sa recherche (nb de candidatures, réseau personnel / soutien associatif, stratégies, nombre d'entretiens, déroulement des entretiens, obstacles éventuels…)

Déroulement du processus de recrutement (durée, personnes rencontrées, questions posées, obstacles éventuels…)

Intégration dans le poste / description de la mission (apprentissage du poste• (Comment avez-vous appris votre métier ? • Selon vous, combien de temps faut-il pour apprendre votre métier ? Pour être opérationnel dans le poste ?) , relation avec ses collègues, formation reçue / tutorat, découverte du monde du travail, difficultés rencontrées, qu'en retient-il ? …)

Parcours pendant ces 5 années (A sa demande ou non, formalisé, en accord avec ses attentes, difficultés particulières / obstacles, mobilités ascensionnelles / horizontales / géographique)

Parcours personnel (habitat, couple, enfant éventuel, relation avec ses anciens collègues d'IAE, avec ses amis de lycée/ collège ? nouveau réseau, loisirs et engagement associatif…)

Identité de métier / Savoir-faire (Dans votre fonction, à quels savoir faites-vous appel ? Quelles sont les qualités indispensables pour tenir votre poste ? Qu'est-ce qui lui plaît dans son métier ? lui déplaît ?)

Équipe de travail (qui sont ses collègues, son chef, qualité des relations des échanges : • Dans une situation épineuse, vers qui vous tournez-vous pour avoir un avis ? lieux d'échanges entre pairs si pas sur le même lieu de travail ? A-t-il eu lui aussi à intégrer des salariés diplômés ou en alternance de son IAE ? de son lycée ?)

Projection dans l'avenir (mobilité géographique, métier souhaité, évolution salariale, changement d'entreprise, formation complémentaire…)

–GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES ANCIENS–

Projection post-IAE

Quand vous êtes sorti de l'IAE, que comptiez-vous faire ?

Prochain poste

Pensiez-vous être embauché dans entreprise en alternance (plutôt pour 2ème année)

Relance : Avez-vous d'autres pistes ?

Selon vous quel aurait été le poste idéal ? et l'entreprise idéale ?

Carrière

Comment voyiez-vous votre évolution professionnelle à horizon 5 ans, à l'époque ? À plus long terme ?

Expérience post-IAE

Pouvez-vous enfin me raconter votre carrière depuis l'obtention de votre diplôme d'IAE ?

Les opportunités post-IAE

Quelles possibilités avez-vous envisagé à la sortie de l'IAE ?

Relance : Aviez-vous envisagé une formation complémentaire (Master…) ?

Aviez-vous envisagé de partir à l'étranger ?

Avez-vous refusé des opportunités professionnelles ? Pourquoi ?

Premier poste :

Comment avez-vous trouvé votre premier poste ? Qu'est-ce qui a joué dans le choix de ce poste (rémunération, missions, possibilité de carrière…) ?

Relance : Déroulement de sa recherche (nb de candidatures, réseau personnel / soutien associatif, stratégies, nombre d'entretiens, déroulement des entretiens, obstacles éventuels…), aide éventuelle de l'IAE, relation avec son entreprise d'alternance…

Déroulement du processus de recrutement (durée, personnes rencontrées, questions posées, obstacles éventuels…)

Quelles étaient vos missions ?

Intégration dans le poste / description de la mission

Comment avez-vous appris votre métier dans l'entreprise ?

Relance : Vos enseignements vous ont-ils permis d'être rapidement opérationnel ou au contraire l'apprentissage sur le tas était très important ? Selon vous, combien de temps faut-il pour apprendre votre métier ? Pour être opérationnel dans le poste ? , Qui a vous aidé à apprendre à faire votre travail ? = relation avec ses collègues, formation reçue / tutorat,

Que retenez-vous de cette (re)découverte du monde du travail ?

Relance : quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

Quel a été votre parcours ensuite, pendant ces 5 années ?

Relance : Si mobilités : était-ce à votre demande ou non (comment identifiez-vous ce vers quoi (quel type de poste) il est intéressant d'évoluer ?, selon une gestion des carrières formalisées ou non, en accord avec ses attentes, difficultés particulières / obstacles, mobilités ascensionnelles / horizontales / géographique)

Avez-vous raté des opportunités ? Refusé des opportunités ou des postes ?

–GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES ANCIENS (SUITE)–

Expérience poste-IAE

Par rapport à des collègues rentrés en même temps que vous avez-vous le sentiment d'évoluer de la même façon ? d'avoir fait de bons/mauvais choix ? D'avoir un profil plutôt plus/moins valorisé dans l'entreprise pourquoi ?)

Parcours personnel

Pendant ces 5 années, que s'est-il passé dans votre vie, du point de vue personnel ?

Relance : déménagements, mise en couple, arrivée d'un enfant

Avez-vous encore des relations avec ses amis de lycée/ collège ? Ou avez-vous davantage d'amis connus après votre bac ?

Relance : relation avec ses anciens collègues d'IAE ?

Que font vos amis post-bac ? Échangez-vous autour de vos expériences professionnelles ? Quelles relations entretenez-vous avec eux ?

Par rapport à vos amis d'avant le bac, comment trouvez-vous votre parcours personnel et professionnel (plutôt moins bien réussi, plutôt mieux ; mieux que ce que vous pensiez faire à l'époque…)

Métier :

Dans votre fonction, à quels savoirs faites-vous appel ?

Relance : Quelles sont les qualités indispensables pour tenir votre poste (qu'est-ce qu'un « bon » banquier ? Qu'est-ce qui lui plaît dans son métier ? lui déplaît ?

Comment travaillez-vous avec vos collègues, votre chef ?

Relance : qui sont-ils (profils…), qualité des relations des échanges ; Dans une situation épineuse, vers qui vous tournez-vous pour avoir un avis ? lieux d'échanges entre pairs si pas sur le même lieu de travail, A-t-il eu lui aussi à intégrer des salariés diplômés ou en alternance de son IAE ? de son lycée ?

Retour sur son parcours :

Comment voyez-vous la suite de votre carrière ?

Relance : Projection dans l'avenir (mobilité géographique, métier souhaité, évolution salariale, changement d'entreprise, formation complémentaire…)

Que pensez-vous de votre parcours jusqu'à présent ? Qu'en pense votre entourage ?

Relance : Ce qu'il ferait autrement / ce qu'il aimerait changer.

Le faire comparer à ses collègues de promo. A ses amis de collège / lycée.

Est-ce conforme à ce que vous imaginiez après l'IAE ?

Au final, qu'est-ce que vous a apporté l'alternance ? La formation à l'IAE ?

–GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LE PERSONNEL DE L'IAE–

Qui sont les étudiants ?

Origine sociale, origine ethnique, type de bac, parcours pré-Master

Origine géographique (Idf, France, autre)

Répartition H/F

Si on devait les comparer avec les étudiants de l'université ? avec les élèves d'ESC ?

Comment sont-ils recrutés dans le Master ?

Dossier, entretien…

Critères de sélection

Qu'est-ce qu'un bon candidat ?

Y'a-t-il une préférence pour les candidats maison ?

Quels liens entre profils pour le Master et profils pour l'entreprise ?

Quelles différences existent-ils entre les différents Master banque

Concurrence complémentarité entre les formations de l'IAE

Concurrence complémentarité entre IAE et université

Et sur le marché local de la formation ? Quelles sont les formations concurrentes à la vôtre ?

Différences entre Ecoles, université, IAE ???Vers quels métiers se dirigent-ils ?

Pourquoi sont-ils venus en alternance ?

Vous et le Master…, l'avenir du Master

Le classement « Super Master »

Enjeux ?

Construction ?

Fiabilité ?

N° 2014-51

JUILLET 2014

–ENTRER DANS LA BANQUE PAR LA VOIE DE L'ALTERNANCE–

Les formations en alternance connaissent une progression rapide dans l'enseignement supérieur. L'enquête réalisée dans un IAE de la région parisienne s'est intéressée aux étudiants qui ont choisi ce dispositif en Master 2. Au-delà des questions classiques sur les parcours antérieurs et les projets, les chercheurs apportent un éclairage précis et nuancé sur le rôle des origines dans ces choix et les aspirations qui les motivent.

ISBN 978-2-7336-0747-3

JUILLET 2014

Enquête réalisée dans le cadre d'un partenariat de recherche avec
Stéphanie Mignot-Gérard (UPEC, IRG),
Constance Perrin-Joly (Université Paris 13, Iris),
François Sarfati (CEE), coordinateur
Nadège Vezinat (URCA, Regards, CMH)

Équipe projet du département études et recherche de l'Apec : Hélène Alexandre et Raymond Pronier.
Direction du département : Pierre Lamblin.

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES
51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS
0810 805 805*
DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H
*prix d'un appel local

Apec

www.apec.fr

EDOBSA0191-07-14

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site http://www.cee-recherche.fr)

N° 86 *Les arrivants en milieu de travail : accueil, fidélisation, échanges de savoirs. Actes du séminaire* Âges et Travail*, mai 2011*

CREAPT-CEE

juillet 2014

N° 85 *Le travail indépendant : conditions de travail et santé. Actes du colloque du 18 septembre 2013*

SYLVIE CELERIER

mai 2014

N° 84 *Le rôle de l'expérience dans les contextes de changement de travail. Actes du séminaire* Âges et travail*, mai 2010*

CREAPT-CEE

juin 2013

N° 83 *L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France. Une analyse empirique sur la période 1999-2007*

NOÉLIE DELAHAIE, RICHARD DUHAUTOIS

avril 2013

N° 82 *Libres ou prolétarisés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France*

CYPRIEN TASSET, THOMAS AMOSSÉ, MATHIEU GRÉGOIRE

mars 2013

N° 81 *Ressources humaines (RH) et tarification à l'activité (T2A.) Entretiens avec des membres des directions des hôpitaux*

MIHAI DINU GHEORGHIU, DANIÈLE GUILLEMOT, FRÉDÉRIC MOATTY

décembre 2012

N° 80 *Des ruptures conventionnelles vues par des salariés. Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010*

RAPHAËL DALMASSO, BERNARD GOMEL, DOMINIQUE MÉDA, ÉVELYNE SERVERIN, collab. LAETITIA SIBAUD

octobre 2012

N° 79 *Les conditions de travail dans les accords et plans d'action « seniors ». Étude pour le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)*

LAURENT CARON, FABIENNE CASER, CATHERINE DELGOULET, ANNIE JOLIVET, LAURENCE THERY, SERGE VOLKOFF [coord.]

juillet 2012

N° 78 *Une mesure de la santé à l'âge du travail. Approche du travail par la santé à partir de l'enquête* Événements de vie et santé *(*EVS*, Drees, 2005-2006)*

CATHERINE CAVALIN, SYLVIE CÉLÉRIER

juin 2012