



HAL
open science

Les passeurs de l'entrepreneuriat à l'université

Olivia Chambard, Hélène Stevens

► **To cite this version:**

Olivia Chambard, Hélène Stevens. Les passeurs de l'entrepreneuriat à l'université. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 2022, N° 240 (5), pp.58-77. 10.3917/arss.240.0058 . hal-04214650

HAL Id: hal-04214650

<https://hal.science/hal-04214650v1>

Submitted on 22 Sep 2023

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.

LES PASSEURS DE L'ENTREPRENEURIAT A L'UNIVERSITE

Olivia Chambard, chercheuse affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET, CNAM)

Hélène Stevens, maîtresse de conférences Université de Poitiers – GRESCO EA3815

Résumé :

Dans les années 2010, des structures chargées d'organiser la sensibilisation et la formation des étudiants à l'« esprit d'entreprendre » ont vu le jour dans les établissements d'enseignement supérieur : les PEPITE. C'est à travers une sociologie des travailleurs et travailleuses qui occupent les postes de ces structures que cet article éclaire certaines transformations à l'œuvre à l'université. En fonction de leurs trajectoires, ces agents contribuent en effet à y importer des catégories de pensée directement issues du champ économique ou constituées en référence aux principes d'activation sociale qui gouvernent désormais le champ de l'insertion sociale. Les dispositions de ces passeurs se réfractent dans des pratiques professionnelles au caractère encore faiblement établi, entre usage économiciste et usage socio-éducatif de leur mission. Mais au-delà de ces variations, se dessine une matrice commune consistant à « ouvrir » l'université sur le monde de l'entreprise et à diffuser la figure de l'individu « entrepreneur de soi ».

Mots-clés : entrepreneuriat, espace professionnel, université, champ économique, travail, dispositions, trajectoires

Dans un contexte où les transformations du capitalisme fragilisent la condition salariale, on assiste dans la plupart des économies occidentales à une réhabilitation de la figure du travailleur indépendant. Depuis la fin des années 1970, en France, des politiques fiscales et d'emploi ont cherché à faciliter la création de petites entreprises¹ et à inciter différentes catégories de travailleurs à devenir propriétaires de leurs moyens de production². Trente ans plus tard, des dispositifs de sensibilisation à l'esprit d'entreprendre ont été initiés à tous les niveaux du système scolaire³. Dans l'enseignement supérieur plus particulièrement, des écoles de commerce et d'ingénieurs tout comme certaines universités – encouragées par les institutions européennes et l'OCDE – ont proposé à leurs étudiants des modules d'éducation à l'entrepreneuriat. À partir des années 2010, les pouvoirs publics français se sont saisis de cette thématique avec l'objectif de la diffuser de manière plus systématique dans les cursus universitaires. Sous les mandats de Nicolas Sarkozy puis de François Hollande, deux

¹ Sarah Abdelnour, *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, PUF, 2017.

² Hélène Stevens, 2012, « Autonomie récusée, autonomie fabriquée. Cadres et ingénieurs informaticiens à l'épreuve de l'*Entreprise de Soi* », *Genèses*, pp.90-111.

³ Lucie Tanguy, *Enseigner l'esprit d'entreprise à l'école. Le tournant politique des années 1980-2000 en France*, Paris, La Dispute, 2016.

appels à projets successifs⁴ ont vu le jour, qui ont soutenu la création des PEE (Pôle Entrepreneuriat Étudiant) en 2010, puis leur remplacement en 2014 par les PEPITE (Pôle Étudiants Pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat). Couvrant depuis lors l'ensemble du territoire, trente PEPITE fonctionnent comme des « guichets uniques » centralisant les différents dispositifs de formation à l'entrepreneuriat proposés par les établissements d'un même territoire⁵. Chaque étudiant peut s'adresser à celui auquel est rattaché son université ou son école.

Le déploiement de ces structures a entraîné l'essor d'un espace professionnel, composé d'agents chargés de mettre en œuvre cette nouvelle mission de l'université. Des postes administratifs dédiés à la direction, l'animation et la gestion des PEPITE ont été financés dans le cadre de l'appel à projets de 2013 ainsi que par d'autres subsides que les agents vont eux-mêmes chercher auprès de leurs établissements, des collectivités, des institutions européennes ou d'acteurs privés. Certains PEPITE ont également été lauréats de l'appel à projets « Culture de l'innovation et de l'entrepreneuriat », lancé en 2014 dans le cadre des Programmes d'investissements d'avenir (PIA). Dépendants de financements non pérennes, les postes ainsi créés sont précaires et souvent mal rémunérés, même si des écarts importants existent en fonction des activités attribuées (managériales, pédagogiques, administratives) et des profils des agents recrutés. Au côté de ces personnels spécialisés, œuvrent au sein des PEPITE des enseignants-chercheurs et des agents administratifs qui ont vu l'entrepreneuriat être inclus dans leurs activités. L'ensemble de ces agents, tous statuts confondus, participent à l'émergence d'un *espace professionnel*⁶ de l'éducation à l'entrepreneuriat, produit de rencontres entre de nouvelles positions offertes par l'institution universitaire et des trajectoires qui conduisent des personnes à les occuper.

⁴ Dotés respectivement de 3 millions (2009-2012) et de 2,8 millions d'euros (2013-2016) par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le Ministère de l'Économie et la Caisse des Dépôts et Consignations.

⁵ Tandis que seuls vingt-deux PEE avaient été retenus parmi les projets soumis, le principe retenu en 2013 est celui d'un PEPITE minimum par région (celles à plus forte concentration démographique en comptant plusieurs. Par exemple, il existe 8 PEPITE en Île-de-France).

⁶ Nous privilégions cette dénomination d'espace professionnel car, comme nous le montrons, celui que nous étudions est caractérisé à la fois par son hétéronomie par rapport à d'autres champs et par sa segmentation interne. Notre analyse s'inspire néanmoins de l'approche en termes de « nouvelles professions » de Pierre Bourdieu (*La Distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Minit, 1979) afin de montrer comment des individus appartenant à ce qui pourrait s'apparenter à la « petite bourgeoisie nouvelle » d'aujourd'hui investissent, dans des trajectoires d'ascension ou de déclin, les métiers nouveaux que constituent ces postes dans les PEPITE.

Analyser les dynamiques qui contribuent à la constitution d'un tel espace permet de rendre compte d'un resserrement et d'une reconfiguration des liens entre monde universitaire et monde économique, en rapport avec la montée en puissance plus générale de la thématique de l'entrepreneuriat dans la société. Participant de mouvements tels que la transformation de l'offre de formation en lien avec le marché⁷ ou la requalification de l'insertion et de la professionnalisation dans les termes de l'entrepreneuriat, la création des PEPITE constitue un révélateur d'une transformation à l'œuvre des finalités et du fonctionnement de l'institution universitaire. L'originalité de notre approche consiste à aborder ce changement « par le bas », c'est-à-dire en portant le regard sur les trajectoires, les dispositions et les pratiques professionnelles de ces acteurs méconnus qui sont engagés dans la formation des étudiants à l'entrepreneuriat et qui contribuent à faire changer l'institution universitaire de l'intérieur en y important des principes exogènes⁸. Après avoir exposé les enjeux et les conditions de possibilité du déploiement des PEPITE dans les universités (1), nous montrerons comment les trajectoires des agents, issus de trois champs distincts, les conduisent à investir différemment leur mandat, dans une tension entre un usage économiciste et un usage socio-éducatif (2). Nous verrons pour finir, qu'au-delà de cette polarisation de l'espace, les agents des PEPITE partagent un *sens commun réformateur*⁹ au principe d'une volonté partagée d'« ouvrir » l'université sur les « réalités » du monde économique (3)¹⁰.

Encadré 1 : enquêter sur les agents des PEPITE

Le déploiement des PEPITE a permis la création de postes, qui a conduit à l'augmentation du nombre d'agents impliqués au sein des universités dans l'éducation à l'entrepreneuriat, ainsi que la mise en réseau d'agents qui travaillaient auparavant en ordre dispersé. Il a dès lors constitué une opportunité pour enquêter sur ces « passeurs de l'entrepreneuriat » qui, malgré

⁷ Montée en puissance de disciplines et cursus constitués en référence au monde économique, comme les sciences de gestion ; voir Brice Le Gall « L'aggiornamento d'un département d'économie. Conversion à la gestion et marginalisation des savoirs critiques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2017, 220, p. 49-67 ; Sophia Stavrou, *L'université au diapason du marché. Une sociologie du changement curriculaire dans les universités françaises*, Louvain-la-Neuve, Academia / L'Harmattan, 2017.

⁸ Andrew Abbott soulignait que “the other major source for creation and destruction of jurisdiction is change in organizations. New organizations often create new professions”. (*The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University of Chicago Press, 1988, p. 93). En partant de l'analyse de cette relation entre réforme organisationnelle de l'université et nouvelles professions, notre démarche, qui consiste à étudier les propriétés sociales et les pratiques des agents occupant ces nouvelles positions, permet d'éclairer ces changements au plus près des situations de travail.

⁹ Christian Topalov (dir.), *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France (1880-1914)*, Paris, Editions de l'EHESS, 1999.

¹⁰ Nous tenons à remercier les membres du séminaire du CEET qui ont discuté notre travail, ainsi que Benoît Leroux, Stanislas Morel, les coordinateurs du numéro et les relecteurs-trices du comité de rédaction des *Actes* pour leur contribution à l'amélioration des premières versions de cet article.

la diversité de leurs statuts, œuvrent de concert à l'invention d'une nouvelle mission de l'institution universitaire.

L'article s'appuie sur des matériaux ethnographiques, sur l'analyse de 20 entretiens biographiques et sur le traitement d'un questionnaire. Ayant mené chacune de notre côté une recherche sur l'entrepreneuriat, nous avons d'abord soumis à une nouvelle analyse les données qualitatives constituées au cours de ces enquêtes par observations et entretiens¹¹, avant de les compléter en menant des entretiens supplémentaires avec des agents des PEPITE et en administrant, en 2016, un questionnaire à ce groupe professionnel émergent.

Passé en ligne avec l'aide de la chaire PEPITE-France¹² qui nous a fourni la liste des adresses de l'ensemble des agents, le questionnaire comportait 44 questions portant sur leurs activités professionnelles, leurs parcours et leurs propriétés sociales. Le taux de réponse est d'environ 70 %. La difficulté à calculer un taux précis provient de l'incertitude sur le nombre exact d'agents, révélatrice d'un espace hétéronome, offrant des positions précaires et peu définies¹³. 61 questionnaires ont pu être exploités. Les effectifs relativement faibles de notre population et le fait que ce questionnaire était administré dans un espace marqué par une forte interconnaissance nous ont incité à réaliser une analyse qualitative de ce matériau sur le modèle du « questionnaire ethnographique »¹⁴. Chacun des 61 questionnaires a été synthétisé en une fiche précisant les propriétés sociales de l'individu, sa trajectoire professionnelle et une description de sa situation dans le PEPITE. Les informations complémentaires dont nous disposons pour certains (huit d'entre eux rencontrés dans le cadre d'un entretien et quelques autres croisés au cours de nos enquêtes respectives) ainsi que celles que nous avons recueillies sur Internet (dans des CV en ligne, présentations institutionnelles, interviews) ont été intégrées (avec prudence) à leur fiche. Nous avons ensuite opéré des rapprochements de fiches et avons cherché à « répartir un matériau hétérogène en un petit nombre de sous-ensembles homogènes et bien distincts »¹⁵, afin de constituer la typologie des parcours d'entrée dans les PEPITE. Nous avons complété cette analyse sur la base de tris simples et de tris croisés qui ont permis d'obtenir des statistiques descriptives sur les profils de ces agents et de mettre en lien certaines propriétés avec des manières d'occuper le poste.

¹¹ Olivia Chambard, *La fabrique de l'homo entrepreneur. Sociologie d'une politique éducative aux frontières du monde académique et du monde économique*, thèse de doctorat, EHESS, 2017 ; Hélène Stevens, « La fabrication sociale de la figure du travailleur en entrepreneur », *Journée d'études « Tous entrepreneurs ? Le brouillage des frontières entre emploi salarié et emploi indépendant »*, Poitiers, 2017.

¹² Structure nationale créée dans le cadre du PIA et qui, depuis 2015, anime le réseau des PEPITE. Un professeur de gestion, spécialiste d'entrepreneuriat, est à sa tête.

¹³ Au moment de notre enquête en 2016, environ 90 agents sont embauchés par les PEPITE. Mais les agents impliqués d'une manière ou d'une autre dans ces structures sont plus nombreux, tout en étant impossibles à décompter précisément.

¹⁴ Emmanuel Soutrenon, Le « questionnaire ethnographique » Réflexions sur une pratique de terrain », *Genèses*, 60, 2005, p. 121

¹⁵ Didier Demazière, Claude Dubar, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*. Paris, Nathan, 1997, p.277.

1. La constitution d'un espace professionnel d'éducation à l'entrepreneuriat à l'université

La création des PEPITE marque en 2013 la volonté politique d'institutionnaliser et d'étendre sur l'ensemble du territoire français des dispositifs d'éducation à l'entrepreneuriat, qui relevaient jusque-là de pratiques locales et de bonnes volontés individuelles¹⁶. Leur déploiement effectif reste pourtant dépendant des agents chargés de faire exister dans leurs établissements une mission qui n'a rien d'évident.

1.1. L'institutionnalisation d'une nouvelle mission de l'université

Selon les régions, les PEPITE viennent soit remplacer des structures préexistantes¹⁷, soit combler un vide dans des établissements qui ne proposaient rien en matière d'entrepreneuriat. Pour les pouvoirs publics qui soutiennent ce dispositif, l'objectif est, d'une part, de permettre à chaque étudiant, intéressé par l'entrepreneuriat, de pouvoir facilement s'adresser à un agent compétent en la matière dans son établissement ; et, d'autre part, d'informer et de sensibiliser les étudiants ignorant tout de ce domaine. Porté depuis la fin des années 1970 par des représentants patronaux, des hommes politiques ou encore des professeurs de gestion, ce projet d'éducation de la jeunesse à l'entrepreneuriat comporte trois enjeux macro-sociaux : améliorer l'insertion professionnelle des jeunes en les amenant à considérer la création d'entreprise comme un devenir professionnel possible ; stimuler l'innovation et le renouvellement du tissu productif en France, en recrutant des créateurs et des repreneurs d'entreprise parmi les diplômés du supérieur ; et, enfin, de manière plus large, développer chez les étudiants certaines compétences, associées à la figure de l'entrepreneur et censées favoriser leur employabilité. C'est cette dernière dimension qui justifie la volonté des PEPITE de s'adresser à tous les étudiants.

¹⁶ L'institutionnalisation de l'éducation à l'entrepreneuriat se réalise à travers son intégration dans les contrats de site ainsi que dans la nouvelle procédure d'accréditation des établissements d'enseignement supérieur, introduite par la loi du 22 juillet 2013. En annexe de la loi, il est en outre mentionné que « chaque cycle, selon ses objectifs propres, fait une part à l'orientation des étudiants, à leur formation générale, à l'acquisition d'éléments d'une qualification professionnelle, à la formation à l'entrepreneuriat, à la recherche, au développement de la personnalité, du sens des responsabilités et de l'aptitude au travail individuel et en équipe ».

¹⁷ Qu'il s'agisse de PEE (qui ont existé de 2010 à 2013), de Maisons de l'entrepreneuriat (créées dans six universités entre 2002 et 2004 avec le soutien des ministères de l'Industrie et de la Recherche de l'époque) ou de dispositifs locaux.

Les activités déployées sont de divers ordres¹⁸. Les agents des PEPITE organisent des événements « de sensibilisation » destinés à toucher le maximum d'étudiants, tels que des rencontres avec des entrepreneurs, des *business games* ou des interventions dans les Unités d'Enseignement consacrées à l'insertion professionnelle des étudiants. Dans une perspective de « spécialisation », ils soutiennent l'introduction dans les maquettes de cours d'entrepreneuriat (donnant lieu à la délivrance d'ECTS)¹⁹, ainsi que le développement de formations diplômantes dédiées, telles que des licences professionnelles et des masters. Ils mettent également en œuvre deux programmes définis par PEPITE-France : le Statut National d'Entrepreneur-Étudiant (SNEE) et le Diplôme Étudiant-Entrepreneur (D2E)²⁰, tous deux créés en 2014. Le premier peut être obtenu à la suite d'une candidature et d'une sélection par une commission composée d'agents des PEPITE et permet aux étudiants « porteurs de projet » de bénéficier d'un aménagement de leurs études, d'une substitution de leurs démarches de création d'entreprise à leur éventuel stage obligatoire de cursus et, s'ils le souhaitent, d'un accès à la formation du D2E. Cette dernière, définie localement par les agents de chaque PEPITE, comprend des cours thématiques (étude de marché, marketing et communication, structure juridique et fiscalité d'entreprise, montage financier, comptabilité, veille stratégique, organisation, réseaux d'affaire, etc.) et un accompagnement individualisé, pour un volume horaire variable selon les PEPITE (entre 70 et 180 heures).

Ainsi, les agents des PEPITE ont pour mandat de former et d'accompagner les « étudiants-entrepreneurs » à travers des dispositifs qu'ils conçoivent, animent eux-mêmes ou pour lesquels ils recrutent des intervenants. Ils jouent également un rôle d'intermédiaires, en redirigeant les étudiants vers des formations diplômantes proposées au sein des établissements membres du PEPITE (autres que le D2E) ou vers des structures extérieures à l'enseignement supérieur (incubateurs, accélérateur de projets entrepreneuriaux, financeurs...).

¹⁸ Les objectifs sur lesquels PEPITE-France évalue les PEPITE sont le nombre d'inscription dans les modules de sensibilisation ou de spécialisation ou dans des formations diplômantes en entrepreneuriat ; le nombre d'étudiants-entrepreneurs (SNEE) ; le nombre de création et reprise d'entreprise ; le nombre d'étudiants-entrepreneurs sélectionnés dans des concours locaux, régionaux ou nationaux (dont notamment le prix national PEPITE-Tremplin). (Source : bilan d'activité PEPITE-France 2015)

¹⁹ « *Maintenant, je suis filou. Fort de cette UE libre, je me suis introduite dans les maquettes* », explique en entretien cette agente administrative, qui est alors responsable d'un PEE.

²⁰ Le choix a été fait par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche de créer un diplôme d'établissement (DE) plutôt qu'un diplôme d'université (DU) afin qu'il puisse être également délivré par les grandes écoles. Le D2E est accessible à tout étudiant ou diplômé du baccalauréat au doctorat, ayant obtenu le SNEE.

Mais pour que ces activités puissent être menées, les agents des PEPITE consacrent aussi une part importante de leur temps de travail à trouver des ressources pour pérenniser leur poste et ceux de leurs collaborateurs.

1.2. « *Non mais, Anne-Marie, je fais pas la manche* » : des postes à faire exister

Intégrant un espace professionnel non stabilisé, dans un contexte de raréfaction des ressources des universités²¹ qui n'est guère favorable au développement d'une mission nouvelle (même si elle est soutenue sur le principe par les pouvoirs publics), les agents sont tenus de mettre eux-mêmes en pratique ce qu'ils enseignent aux étudiants-entrepreneurs : trouver des financements, faire connaître le PEPITE, définir des activités en réponse à des commandes, atteindre un équilibre budgétaire, etc. Pour faire exister leur « petite entreprise », ils se trouvent ainsi engagés dans un intense travail de légitimation de son existence, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'université.

Ce travail concerne au premier chef ceux qui officient comme directeur ou coordinateur du PEPITE, qu'ils soient enseignants-chercheurs mandatés pour assurer cette fonction (avec ou sans décharge de cours) ou agents embauchés pour occuper ce poste. En fonction du contexte local dans lequel ils agissent – taille du PEPITE et environnement institutionnel plus ou moins favorable à l'entrepreneuriat – et de leurs capitaux propres, ces derniers ne s'engagent pas tous avec les mêmes armes dans la promotion de l'entrepreneuriat. D'autant plus que cette tâche, décrite par Nathalie comme consistant à « *toujours batailler contre l'université, la COMUE²², la Région* », comprend une forte dimension agonistique. Les manières de présenter ces luttes sont, en elles-mêmes, significatives des ressources possédées par les agents. Par exemple, Annabelle, femme âgée de 34 ans, devenue agent PEPITE après un master de sociologie et un poste de conseillère d'insertion professionnelle, prétend se faire souvent « *remonter les bretelles* » par des dirigeants de l'université hostiles à sa mission. Tandis que de leurs côtés, Éric et Hervé, des hommes âgés de 44 et 48 ans, occupant des positions plus élevées (ancien cadre et entrepreneur, devenu directeur d'un service central de l'université pour l'un, professeur des universités et directeur du PEPITE pour l'autre), dans des universités plus engagées dans l'entrepreneuriat, ont davantage les moyens de « *tenir*

²¹ En particulier depuis la Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU, 2007) et le passage aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE, 2010).

²² Communautés d'universités et établissements.

tête » pour le premier ou de « *s'affranchir des règles de fonctionnement de l'université* » pour le second.

Le rôle des capitaux possédés en propre par les agents pour « faire le poste » est d'autant plus important que la création de leur activité s'inscrit dans le cadre d'une profonde transformation de l'enseignement supérieur, marquée par une forme de brouillage des normes et valeurs en vigueur dans cet univers. La cristallisation de l'espace professionnel de la formation à l'entrepreneuriat est dès lors caractérisée par l'indétermination consubstantielle de sa valeur symbolique²³ au sein de l'université, ce qui laisse certaines latitudes aux acteurs capables d'en tirer parti, c'est-à-dire de négocier favorablement la place de ce nouveau secteur d'activité – et des postes associés.

L'embauche d'Éric, en tant que chargé de mission entrepreneuriat au sein d'un PEPITE, est éclairante à cet égard. Ce dernier est un entrepreneur dans le secteur du conseil qui a commencé à collaborer avec l'université locale – qu'il décrit comme étant particulièrement « ouverte » sur le monde de l'entreprise – à travers un engagement au Centre des jeunes dirigeants²⁴. Ayant pris pied dans différentes activités en matière d'insertion professionnelle et de relations avec les entreprises, il fait figure de « candidat naturel » quand un demi-poste est créé en 2015 dans le cadre du lancement du PEPITE ; sachant qu'aucun personnel enseignant ni administratif ne souhaite se charger d'une activité qui, si elle donne lieu à une décharge pour les enseignants, n'est pas dotée de moyens suffisants pour apparaître réellement valorisante. La présidente de la COMUE propose dans un premier temps à Éric un salaire de 500 euros pour ce poste d'agent contractuel à mi-temps. La proposition est jugée indécente par cet entrepreneur de 48 ans, ancien cadre de la finance :

Éric : *Je lui ai dit comme ça « Faut pas déconner quand même, [rires], non mais, Anne-Marie, je fais pas la manche ! ». Ils sont hors-sols ! Tous autant qu'ils sont, ils sont hors-sols ! C'est surréaliste !*

Enquêtrice : Oui, avec votre niveau d'expérience...

Éric : *Non, mais c'est même pas la personne ! Moi qui ai fait du recrutement, ce que je dis, c'est le prix du poste. Combien vaut le poste sur le marché ? Non mais là, j'ai dit*

²³ Didier Demazière, « L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles ? », *Formation emploi*, 101, 2008, 41-54.

²⁴ Syndicat patronal, issu du catholicisme social.

« on arrête de parler, vous me faites perdre mon temps ». On était à la limite de l'insulte. Je me suis pas vexé pour autant, mais je me suis dit « qu'est-ce qu'ils sont hors-sol ! »

C'est le dénouement de l'histoire qui est le plus intéressant. Suite à son refus de prendre le poste, Éric se le voit re-proposer, toujours à mi-temps, mais pour une rémunération quatre fois supérieure (2 000 euros). Il l'accepte dans ces nouvelles conditions puis connaît ensuite une promotion interne rapide en devenant un an plus tard vice-président de l'université en charge de l'entrepreneuriat. Ce sont ainsi les attributs de sexe et d'âge d'Éric et les capitaux qu'il a constitués au cours de sa trajectoire antérieure – légitimité d'ancien entrepreneur, savoir-faire d'ancien cadre supérieur, liens étroits avec les milieux patronaux –, qui lui ont permis de convaincre la direction de mieux rémunérer le responsable de la mission d'éducation à l'entrepreneuriat puis de créer une vice-présidence dédiée, donnant de ce fait plus de moyens, de visibilité et de reconnaissance institutionnelle à cette thématique au sein de l'université. Et cette opération de légitimation réussie a en retour soutenu sa propre ascension personnelle, puisqu'il est devenu par la suite directeur du service de la formation continue comprenant une vingtaine de collaborateurs pour un salaire mensuel s'élevant à 6 000 euros avec les primes.

Tous les agents ne détiennent pas les mêmes capitaux qu'Éric, sachant que les PEPITE les plus institutionnalisés sont aussi ceux qui sont en capacité d'embaucher les agents les plus diplômés ou expérimentés. On a dès lors affaire à un processus, encore incertain, de cristallisation d'une nouvelle mission de l'université. Le moment décrit se situe en amont d'une institutionnalisation réussie, *i.e.* quand l'institution « évacue sa dimension de produit des pratiques pour exister comme moteur des conduites »²⁵. En attendant, dans cet espace hétéronome, c'est aussi en matière de définition du contenu de leurs activités que cette situation d'incertitude institutionnelle laisse aux agents des possibilités différentes d'investir leur poste. Comme le relève Francine Muel-Dreyfus, « l'histoire de la genèse d'une

²⁵ Brigitte Gaïti, « Entre les faits et les choses. La double face de la sociologie politique des institutions » in Antonin Cohen (dir.), *Les formes de l'activité politique. Éléments d'analyse sociologique (XVIII^e-XX^e siècle)*, Paris, PUF, 2006, p.41.

profession » relève à la fois d'une « occupation au sens militaire »²⁶ consistant à faire exister le poste, et d'une « occupation inventive »²⁷ permettant d'en dessiner les contours.

2. Un mandat incertain à l'intersection des champs académique, économique et social

Comment les agents se saisissent-ils des marges de manœuvre que laisse un cadrage national des activités des PEPITE relativement lâche ? Comment inventent-ils leur poste ? Répondre à cette question nécessite de comprendre qui ils sont et comment ils sont parvenus à cette position professionnelle afin de décrire ce qu'ils engagent dans leur travail, à la fois comme signification et comme dispositions sociales et schèmes de pensée.

Une description quantitative sommaire indique que notre corpus est majoritairement féminin (65 %), d'âge intermédiaire (âge moyen de 40,7 ans) et fortement diplômé (49,2 % sont titulaires d'un niveau Master et 21,3 % d'un doctorat). Près des deux tiers (62,3 %) sont des agents contractuels tandis que 37,7 % sont titulaires de la fonction publique (21,3 % comme BIATTS²⁸, 16,4 % comme enseignants ou enseignants-chercheurs). La reconstitution de leurs parcours professionnels (cf. encadré 1) permet de distinguer trois grands types de trajectoires, définies en référence à trois champs distincts : le *champ de l'aide à l'insertion sociale* (les services des collectivités et les associations engagées dans ce domaine), le *champ académique* (les établissements d'enseignement supérieur et de recherche) et le *champ économique* (l'entreprise privée)²⁹. Analyser les circulations des agents entre ces champs, rendues possibles par les transformations majeures que ces derniers ont connues, permet non seulement de saisir les mécanismes objectifs de production de cet espace professionnel, mais également de mettre au jour les dispositions acquises au cours de ces trajectoires individuelles et réinvesties dans cette nouvelle mission de l'université.

2.1. Les logiques d'entrée dans cet espace professionnel

Des trajectoires issues des transformations du champ de l'insertion sociale

Un premier type de trajectoires des agents des PEPITE provient du champ de l'insertion sociale. Il concerne ceux qui occupaient auparavant des postes de conseillers au sein de Pôle

²⁶ Francine Muel-Dreyfus, *Le métier d'éducateur*, Paris, Les éditions de Minuit, Le sens commun, 1983, p.9.

²⁷ *Ibid*, p.14.

²⁸ Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé

²⁹ Pierre Bourdieu, « Le champ économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 119, septembre 1997. Économie et économistes. pp. 48-66.

emploi ou d'associations d'insertion sociale et professionnelle. Leur orientation vers les PEPITE s'inscrit dans une forme de continuité professionnelle : leur activité antérieure consistait à « accompagner » des demandeurs d'emploi dans leurs démarches ; ils « accompagnent » désormais des étudiants dans leur projet de création d'entreprise. Le sentiment de continuité entre insertion et entrepreneuriat s'inscrit dans les transformations du champ de l'insertion depuis la montée en puissance d'une « logique économiciste » définie par « une vision entrepreneuriale du monde social donnant la priorité à l'insertion par l'activité économique »³⁰ et une rhétorique de la responsabilité individuelle des individus. Ce changement de régime normatif s'est traduit par la mise en œuvre de politiques dites d'activation des chômeurs et des bénéficiaires d'aides sociales³¹. Il a conduit les agents de ce champ à intégrer l'idée que la création d'entreprise pouvait être une issue possible pour leurs publics et à se rapprocher d'agents proches du champ économique chargés de soutenir le développement d'un territoire.

Or de leur côté, ces agents, qui travaillent dans des chambres consulaires (Chambres de commerce et d'industrie, Chambre de métiers et de l'artisanat) ou des collectivités locales, ont connu également des modifications de leur activité. En effet, lorsque la création d'entreprise a été pensée comme une solution au problème du chômage³² et que les politiques publiques de soutien aux entreprises ont été redéfinies pour favoriser les très petites entreprises (TPE) et l'entreprise individuelle, un travail institutionnel de grande ampleur a été réalisé pour encourager un public toujours plus large à créer son entreprise – avec comme tournant majeur l'instauration du régime de l'auto-entrepreneur en 2008. Ces agents, qui étaient plus tournés vers des problématiques d'innovation technologique et de développement économique, ont alors dû accueillir des candidats à la création d'entreprise aux profils plus diversifiés : des chômeurs aux cadres en reconversion, des jeunes des quartiers populaires peu qualifiés aux étudiants ou diplômés de l'enseignement supérieur, des publics dits « éloignés de l'emploi » aux femmes qualifiées en reprise d'emploi.

Ainsi, s'est opéré un rapprochement des univers de référence entre le champ de l'insertion sociale et le champ économique autour de l'entrepreneuriat, qui a pu rendre leurs frontières plus ténues, entre conseil en insertion professionnelle et conseil en développement économique. Si bien qu'à l'intersection de ces deux champs, s'est constitué un ensemble de

³⁰ Serge Ebersold, « L'insertion, ses métamorphoses, ses registres de cohérence à la lumière d'un corpus de circulaires (1982–1993) », *Sociétés contemporaines*, 2005, p. 106.

³¹ Robert Castel, Nicolas Duvoux (coord.), *L'avenir de la solidarité*, Paris, PUF/La vie des idées.fr, 2013.

³² Fanny Darbus, « L'accompagnement à la création d'entreprise », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 175, 2008, p. 18-33.

positions professionnelles d'« intermédiaires de la création d'entreprise »³³ dont le travail consiste à encourager à l'entrepreneuriat et à accompagner les « porteurs de projets ».

Les PEPITE s'inscrivent dans ces évolutions et, à la faveur de la circulation des personnes entre ces secteurs, on y retrouve à la fois des anciens conseillers emploi et des anciens conseillers en développement économique ou territorial, pour qui la mobilité vers les PEPITE représente une promotion symbolique, à la fois parce qu'elles sont situées dans l'institution universitaire quand d'autres sont sous statut associatif ou sont, comme les chambres consulaires, touchées par des restrictions importantes, et parce qu'elles s'adressent à une population étudiante ou diplômée, quand d'autres ont des publics bien moins dotés.

Ce premier type de trajectoires est celui qui donne le plus à voir une ébauche de professionnalisation de cette activité. La correspondance entre le titre et le poste³⁴ est particulièrement marquée pour les plus jeunes du groupe : tous les agents âgés de moins de 33 ans sont en effet titulaires de diplômes de master dont l'intitulé comprend explicitement le terme d'entrepreneuriat (comme « Management et entrepreneuriat » ou « Entrepreneuriat et conseils aux PME »). Se profile de la sorte la constitution progressive d'un secteur d'emploi et de filières de formation spécialisées en entrepreneuriat qui, à défaut de former des entrepreneurs, forment des formateurs à l'entrepreneuriat³⁵.

Leur trajectoire professionnelle a produit des dispositions et des compétences à l'accompagnement individualisé, mêlant le goût pour la relation interpersonnelle avec les bénéficiaires de leurs conseils et une aptitude à mettre en relation des récits de parcours et des positions professionnelles par l'élaboration d'un projet (de formation, d'insertion professionnelle, de création d'entreprise). Leur investissement dans les PEPITE est pensé sur le registre de l'accompagnement des « jeunes » vers leur projet, de la possibilité de leur offrir des espaces pour exprimer des envies, rencontrer des acteurs pouvant les aider, tenter des expériences. L'entrepreneuriat ne renvoie donc pas nécessairement à la création d'entreprise *stricto sensu*, mais davantage à une démarche d'élaboration de projet qui permettrait l'acquisition de compétences d'« entrepreneur de soi » (esprit d'initiative, autonomie,

³³ Hélène Stevens, « La fabrication sociale de la figure du travailleur en entrepreneur », *op. cit.*

³⁴ Pierre Bourdieu, Luc Boltanski, « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 1, n°2, mars 1975, p. 95-107.

³⁵ À l'image du processus consistant à « insérer les inséreurs », décrit par Gérard Mauger, dans « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, mars 2001, p. 136-137.

responsabilité, constitution d'un réseau social, etc.) jugées indispensables pour s'intégrer professionnellement.

Des trajectoires dans le champ académique qui s'orientent vers l'entrepreneuriat

Un deuxième type de trajectoires menant à l'espace de la formation des étudiants à l'entrepreneuriat est celui de carrières internes à l'université. Il concerne deux types de personnels bien distincts, des agentes administratives (BIATSS)³⁶ et des enseignants ou enseignants-chercheurs, qui ont en commun un rapport d'engagement et de loyauté vis-à-vis de l'institution universitaire.

Pour les premières, les postes créés dans les PEPITE (et dans les structures qui leur précèdent) constituent une opportunité de mobilité. Certes, ces agentes y retrouvent une activité subalterne d'organisation administrative pour laquelle elles possèdent les compétences issues de leur expérience passée et qu'elles remobilisent dans les PEPITE (accueil, prises de rendez-vous, planification des ateliers ou cours, inscription des étudiants, gestion des intervenants, communication). Mais elles peuvent y trouver un élargissement de leurs tâches, qui est vécu comme enrichissant, vers des activités pédagogiques telles que l'animation d'ateliers (« *Pitch* », « *Masteriales* »), la participation à des jurys d'évaluation de projet ou encore l'accompagnement individualisé. Elles jugent également positivement leur investissement autour d'une thématique symbolisant la modernité, susceptible de renouveler l'image de la fonction publique et leur permettant de se distinguer d'autres collègues. Cette mission est dès lors pensée comme une voie de promotion, symbolique ou statutaire (les plus diplômées et anciennes d'entre elles peuvent en obtenir la direction), faisant de ces agentes des travailleuses zélées au service à la fois des objectifs traditionnels de formation des étudiants et des nouvelles orientations de l'université vers un rapprochement avec le monde économique.

Les enseignants et enseignants-chercheurs investis dans les PEPITE composent un groupe plus âgé que les autres enquêtés, plus diplômé et plus masculin. Professeurs certifiés (PRCE) professeurs agrégés (PRAG), maîtres de conférences ou professeurs des universités, ils relèvent pour la plupart de disciplines où l'entreprise est l'univers de référence (gestion, économie, sciences de l'ingénieur). Une part non négligeable des universitaires en gestion – qui sont les plus nombreux – a débuté dans le secteur privé en tant que salarié ou indépendant,

³⁶ À deux exceptions près, ce groupe est composé de femmes. Aussi nous employons le féminin pour souligner cette caractéristique genrée.

avant de reprendre des études de troisième cycle et d'entamer une seconde carrière dans le monde académique³⁷. Agissant pour la reconnaissance de l'entrepreneuriat comme sous-discipline, certains sont de véritables militants de la cause entrepreneuriale auprès des pouvoirs publics, des médias et des acteurs économiques. Les PEPITE représentent pour eux une opportunité de lier activités de recherche, d'enseignement (ils dispensent dans le cadre de leur service les formations aux « étudiants-entrepreneurs », mais ont également la responsabilité de cursus spécialisés en entrepreneuriat qu'ils ont parfois conçus eux-mêmes³⁸), responsabilités administratives (du fait de leur statut dominant dans le champ académique et de leur expertise reconnue dans le domaine, ils sont souvent amenés à diriger ces structures), voire activités de conseil dans le secteur privé. Comme leurs collègues administratifs, ils ont un rapport au travail caractérisé par une forme de loyauté vis-à-vis de l'institution universitaire qui constitue leur univers de référence et celui dans lequel ils déploient leur carrière. Mais celle-ci se joue paradoxalement dans une forme de subversion en cherchant à y intégrer leurs catégories d'entendement entrepreneuriales. Ainsi, c'est en servant dans un même geste les intérêts des PEPITE et leur propre carrière au sein de l'université qu'ils se font les agents de la transformation de cette dernière.

Des trajectoires de reconversion professionnelle issues du champ économique

Enfin, le dernier type de trajectoires menant à l'espace professionnel des PEPITE regroupe des individus issus de l'entreprise et qui ont été embauchés dans ces structures à la suite d'une bifurcation professionnelle. Trois sous-groupes se dégagent de cet ensemble.

Pour une petite part d'entre eux, cette nouvelle position professionnelle se situe dans une trajectoire de promotion sociale. Issus de milieux populaires, moins diplômés que les autres agents, ils sont arrivés à ces fonctions après un parcours d'emplois subalternes, souvent précaires, mais qu'ils ont pu stabiliser en réussissant un concours de la fonction publique et parfois même, grâce à la formation continue, orienter vers une mobilité ascendante. Leur rapport au travail est alors marqué par un sentiment de décalage entre les conditions d'exercice qu'ils ont éprouvées dans le secteur d'emploi privé et celles qu'ils connaissent dans la fonction publique, structurant des oppositions ordinaires entre ces deux univers de référence³⁹ : précarité vs. stabilité et sécurité de l'emploi ; concurrence vs marché protégé ;

³⁷ Olivia Chambard, *Business model. L'Université, nouveau laboratoire de l'idéologie entrepreneuriale*, Paris, La Découverte, 2020.

³⁸ Depuis l'arrêté de 2013, fixant le cadre national des formations, coexistent la mention de licence professionnelle « Métiers de l'entrepreneuriat » et celle de master « Entrepreneuriat et management de projets ».

³⁹ François Singly, Claude Thélot, *Gens du privé, gens du public. La grande différence*, Paris, Dunod, 1989.

petite entreprise vs bureaucratie ; flexibilité vs. rigidité. Porteurs de catégories d'entendement issues du champ économique, ils se font alors les promoteurs d'une transformation de l'université pensée comme une « ouverture » au « *vrai monde* » et adhèrent à la formation à l'entrepreneuriat pensée pour les étudiants comme une formation à la « *vraie vie* » (Nathalie, 49 ans, CAP d'infographie).

Pour d'autres agents issus du secteur privé, leur poste dans un PEPITE correspond au contraire – ou tout au moins dans un premier temps – à un emploi déclassé par rapport à des positions antérieures. C'est le cas de femmes issues de catégories sociales intermédiaires, qui ont fait des études supérieures et obtenu un diplôme de niveau Bac + 5 dans les domaines de l'administration d'entreprise, de la communication ou du marketing, et sont devenues cadres du secteur privé. Après plusieurs années d'expérience, leur carrière a connu une rupture, généralement à l'occasion de la naissance de leur premier enfant ou parfois du fait d'une mobilité imposée ou d'un refus de promotion, qui les a amenées à revisiter leur engagement dans un travail au rythme soutenu et occasionnant de nombreux déplacements. Dans ces conditions, elles ont préféré interrompre leur activité au profit d'un congé parental et, après plusieurs années d'inactivité, ont négocié leur retour sur le marché du travail en privilégiant la recherche d'un emploi offrant une plus grande possibilité d'ajustement entre vie familiale et vie professionnelle. C'est de cette manière que certaines se sont tournées vers l'enseignement et ont passé le CAPES ou l'agrégation d'économie-gestion, qui leur a permis d'obtenir un poste à l'université et de rejoindre, comme leurs collègues académiques présentés précédemment (*trajectoire 2*), les activités de promotion de l'entrepreneuriat. D'autres ont d'abord trouvé un emploi dans le champ de l'insertion et ont fini par être recrutées dans un PEPITE (*trajectoire 1*). Pour ces anciennes cadres supérieures, si cet emploi peut correspondre à un déclassement par rapport à leur situation antérieure (tant en termes de statut que de salaire), il conduit à l'intégration dans une institution dotée d'un certain prestige social et qui offre des possibilités de promotion, permettant de fait à certaines de renouer avec leur ambition socioprofessionnelle un temps abandonnée. En retour, elles importent à l'université des dispositions professionnelles acquises dans le secteur économique privé et notamment un ethos de cadre caractérisé par un fort engagement dans un travail défini par des objectifs, un crédit apporté aux instruments de son évaluation, l'intériorisation d'une compétition pour la carrière ou encore l'importance donnée aux qualités relationnelles et commerciales.

Enfin, d'autres agents des PEPITE, majoritairement des hommes, proviennent du secteur privé, mais avec une expérience de travailleur indépendant. Leur trajectoire est caractérisée par l'accès à un emploi de cadre après des études de niveau Master ou doctorat dans des cursus sélectifs dans les domaines de l'ingénierie, du commerce, ou de la finance. Après une décennie environ d'expériences à différents postes qui ont soutenu une mobilité ascendante, ils ont créé leur entreprise, souvent dans le domaine du conseil ou des nouvelles technologies (« *start-up* »). Parallèlement à cette activité, ils ont mené des interventions dans l'enseignement supérieur en tant que « professionnels ». De ponctuelle, cette activité a pu devenir plus importante, afin de compenser des difficultés économiques voire une mise en liquidation de leur entreprise. La création des PEPITE a dès lors offert une opportunité professionnelle qu'ils étaient bien placés pour saisir en valorisant leur double profil : celui de chef d'entreprise et celui de formateur-intervenant. Si l'emploi proposé n'est pas forcément stable (CDD), il a malgré tout l'avantage de leur assurer un revenu mensuel et de constituer pour ces entrepreneurs un point d'appui ou un refuge face aux difficultés ou à la faillite de leur entreprise, et même une occasion d'en tirer un certain prestige pour leurs affaires. De plus, leur trajectoire de circulation entre salariat, travail indépendant et secteur public⁴⁰, fait d'eux l'incarnation de l'ethos de l'entrepreneur, faisant preuve de capacité de mobilité, de sens du placement personnel, d'ajustement aux opportunités économiques. Ils en tirent un capital symbolique au sein de l'espace des PEPITE (et plus largement auprès de tous les agents adhérant à la cause du rapprochement université-entreprise) qui, associé à une représentation du commandement comme aptitude masculine, les conduit à occuper des positions de pouvoir en leur sein et à diffuser d'autant mieux les catégories de pensées de l'ordre économique.

Ces différentes trajectoires de reconversion professionnelle de l'entreprise vers les PEPITE, qui parfois s'apparentent à une lutte contre le déclassement, s'appuient sur le contexte d'ouverture de l'université aux logiques du champ économique, observable notamment à travers la professionnalisation des formations, la multiplication d'évènements célébrant le rapprochement université/entreprises et le recours croissant aux contrats privés qui ouvrent le marché de l'emploi public à des non-titulaires de la fonction publique⁴¹. C'est ainsi, tout à la

⁴⁰ À travers leurs parcours, on perçoit la porosité des frontières entre indépendance et salariat, révélée par les allers-retours entre statuts en fonction des conjonctures et biographies. Cf. Claire Zalc, 2012, « Les petits patrons en France au XX^{ème} siècle ou les atouts du flou », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2012/2, p.62

⁴¹ Aurélie Peyrin, « Les recompositions des normes d'emploi public. Genèse du recours aux emplois atypiques dans la fonction publique française », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 22, 2019, pp. 67-84.

fois, les cursus de formation, les modes de financement de l'enseignement supérieur et de la recherche et les profils des agents de l'université qui sont transformés. En rejoignant les PEPITE, ces anciens salariés du privé ou travailleurs indépendants participent à leur tour à réformer l'enseignement supérieur public. Ils perçoivent leur travail comme une manière de mieux préparer les étudiants aux « *réalités du monde du travail* » en tirant profit de leur propre expérience durant laquelle ils ont intégré les principes de l'ordre économique tels que l'impératif de rentabilité, la rationalisation de son temps, de ses activités et de ses relations et la valorisation de la réussite individuelle. Ils considèrent que ce changement dans les manières d'éduquer les étudiants par l'entrepreneuriat permettra en retour de stimuler l'innovation dans le monde économique.

Mettre au jour ces trois grands types de trajectoires permet de montrer que l'espace professionnel de l'éducation à l'entrepreneuriat se construit à l'intersection du champ de l'insertion sociale, du champ académique et du champ économique. Cette démarche donne à voir que les agents des PEPITE importent à l'université des dispositions et catégories de pensées qui sont spécifiques aux champs dans lesquels ils ont effectué leur socialisation professionnelle. L'examen précis de la manière dont ils inventent, dans les marges d'interprétation permises par les incertitudes institutionnelles, leur nouveau mandat, décrit une polarisation entre un usage socio-éducatif et un usage economiciste de leur fonction et donne lieu à des luttes internes.

2.2. Accompagnement de la jeunesse ou stimulation de la création d'entreprise ? Des postes à inventer

L'enquête par questionnaire a permis de confirmer ce que les observations et les entretiens avaient déjà révélé : l'existence de manières différentes de dire et de faire le poste, qui s'actualisent dans une tension entre une conception *socio-éducative* et une conception *economiciste* de l'éducation à l'entrepreneuriat.

La question 18 du questionnaire était la suivante : « *Parmi vos activités PÉPITE, quels sont les objectifs qui vous tiennent personnellement le plus à cœur (2 réponses maximum) ?* ». Sept

modalités de réponse étaient proposées⁴². Les résultats indiquent que, face à cette question, trois groupes se dégagent : un peu plus d'un tiers des agents (39%) mentionnent uniquement des objectifs associés à une conception que nous avons qualifiée de socio-éducative du poste, mettant l'accent sur une problématique d'accompagnement des jeunes dans la réalisation de leurs projets (réponses 1, 3, 4 et 7) ; un groupe plus restreint (moins de 7%) ne fait état que d'objectifs associés à une conception appelée économiciste, tournée vers le soutien à la création d'entreprises (réponses 2, 5 et 6) ; enfin, un peu plus de la moitié (54 %) choisit des modalités de réponse qui combinent les deux conceptions (voir tableau 1 en Annexes).

Les deux premiers groupes témoignent de conceptions opposées de la mission des PEPITE qui, au regard des propriétés de leurs membres (cf. tableau 2 en Annexes), fonctionnent comme deux pôles d'attraction. Du côté socio-éducatif, on retrouve davantage de femmes, issues du champ de l'insertion sociale (trajectoire 1) et se classant politiquement à gauche ; du côté économiciste, on rencontre majoritairement des hommes, issus de l'entreprise privée (trajectoire 3) et politiquement plus au centre. Cette polarisation est le produit d'effets de socialisations successives, qui se renforcent entre appartenance de genre et trajectoires professionnelles dans le secteur « social » ou « économique », et qui déterminent une attention accordée aux « affects » ou aux « affaires », aux « choses humaines » ou aux « choses matérielles »⁴³. Les agents dont la carrière s'est principalement réalisée au sein de l'université occupent quant à eux des positions centrales qui cachent une distinction interne : d'un côté des personnels administratifs que leur appartenance au genre féminin et leur activité en relation directe avec les étudiants a rendues plus attentives à l'accompagnement des jeunes ; de l'autre, des universitaires que leur rôle de direction des PEPITE et leur matrice disciplinaire inclinent vers l'entreprise et l'innovation.

Selon leur position entre ces deux pôles, et du fait de l'état de relative indétermination de leur mandat, les agents s'approprient différemment les tâches qui se trouvent au cœur de leur pratique professionnelle, et peuvent donner une orientation, tantôt socioéducative, tantôt

⁴² 1. *Accompagner les étudiants dans leur trajectoire d'insertion professionnelle.* 2. *Faire naître des vocations d'entrepreneur chez les étudiants.* 3. *Développer chez les étudiants des compétences telles que la créativité, l'autonomie, le travail en équipe, etc.* 4. *Soutenir des jeunes dans la réalisation de leurs projets.* 5. *Soutenir la création d'entreprise en France.* 6. *Encourager le développement de projets d'entreprise contribuant à l'innovation sociale, économique ou technologique.* 7. *Proposer des nouvelles méthodes pédagogiques dans l'enseignement supérieur.*

⁴³ Émile Durkheim, *L'évolution pédagogique en France*, Paris, Quadrige PUF, 1990, pp.366-398, cité dans Mauger Gérard et Poliak Claude F., « Lectures : masculin/féminin », *Regards sociologiques*, 2000, pp.115-140.

économiste, aux activités de leur structure. Par exemple, si les formations qu'ils conçoivent contiennent toutes peu ou prou les mêmes modules de gestion et de droit pensés comme indispensables pour toute personne souhaitant créer une entreprise (études de marché, stratégie commerciale, comptabilité, droit et fiscalité des entreprises, etc.), elles diffèrent dans des « styles » marqués par des formes d'imitation de leurs univers de référence : ces styles se manifestent tant dans l'allure vestimentaire des agents ou l'aménagement qu'ils font des locaux (un débat oppose par exemple les agents d'un PEPITE sur le caractère opportun de mettre au mur des affiches sur lesquelles les étudiants-entrepreneurs sont habillés en costume-cravate), que dans le choix qu'ils opèrent sur le profil des intervenants : alors que certains privilégient des acteurs de l'économie sociale et solidaire et des personnels académiques, les autres choisissent davantage des représentants de start-up ou de cabinets de conseil. De même, la communication qu'ils élaborent pour leurs publics tout comme leur travail de légitimation auprès des instances dirigeantes de l'établissement ne s'appuient pas tout à fait sur les mêmes arguments : les uns mettent davantage l'accent sur la réalisation d'un projet personnel quand les autres insistent plutôt sur l'ambition de devenir chef d'entreprise. Enfin, les projets entrepreneuriaux des étudiants et jeunes diplômés qu'ils sélectionnent, encouragent et évaluent dans le cadre de jurys comme de leur suivi individuel ne sont pas identiques comme le montre la scène relatée ci-dessous.

À l'invitation du responsable d'un PEPITE local, différents agents « intermédiaires de la création d'entreprise » (issus du PEPITE, des chambres consulaires, de la Caisse des dépôts et consignations, du service Économie de l'agglomération, d'un incubateur, du Centre Régional Information Jeunesse, etc.) se réunissent, trois fois par an, pour sélectionner des candidats à l'obtention du Statut National d'Étudiant Entrepreneur (SNEE). L'absence de grille d'évaluation définie à l'échelle nationale permet des appropriations localisées du dispositif et donne lieu à des débats entre les membres de la commission, dévoilant les rapports de force entre les deux pôles structurant cet espace professionnel. L'observation du travail de ces commissions nous a permis de constater comment, parmi la douzaine de personnes autour de la table, une opposition se rejouait de manière récurrente sur les candidatures, entre usage économiste et usage socio-éducatif du dispositif. Lors d'une séance en particulier, l'opposition impliquait d'un côté trois hommes, issus d'un long cursus de formation technique (doctorats en sciences de l'informatique, en mécanique des fluides, en physique) et qui occupaient respectivement des fonctions de maître de conférence, professeur des universités et fondateur d'une start-up et intervenant dans des formations d'ingénierie ou de gestion ; de

l'autre côté, trois femmes, deux diplômées d'un Master en sciences humaines et une de niveau baccalauréat, occupant des postes administratifs dans le PEPITE. Quand les premiers sont des universitaires (trajectoire 2) ou des entrepreneurs reconvertis (trajectoire 3), les secondes ont réalisé des carrières dans le champ de l'insertion sociale (trajectoire 1) ou dans l'administration de l'université (trajectoire 2).

Les premiers examinaient alors les dossiers de candidature en recherchant la fiabilité du « *modèle économique* » et le caractère « *innovant* » du projet. Ils soutenaient de manière systématique les projets inspirés des start-ups numériques, se rêvant découvreurs de futurs Mark Zuckerberg (fondateur de Facebook), comme à propos d'un étudiant en 1^{ère} année d'informatique proposant un projet de site de rencontres autour d'activités communes. En revanche, ils avaient tendance à émettre des réserves sur les projets d'étudiants moins dotés ou à faible dimension technique. Sans remettre en cause l'approche technocentrée – et l'expertise – de leurs homologues masculins, les secondes défendaient une conception plus extensive de l'entrepreneuriat, affirmant : « *Que ce soit un projet associatif ou un projet d'entreprise, il n'y a pas un projet qui est supérieur à l'autre* ». Elles valorisaient dès lors des candidatures d'étudiants provenant de filières non-techniques et dont les projets relevaient de l'économie sociale et solidaire. De même, la viabilité économique du projet ne constituait pas pour elles un critère indispensable ; elles insistaient sur le travail d'accompagnement qu'elles auraient à réaliser pour que « *l'étudiant se rende lui-même compte que son projet est pas forcément viable ou alors il va falloir un peu le faire bouger pour qu'au contraire ça devienne viable* ». Plus que des arguments techniques ou économiques, elles avançaient des traits de caractère supposés des candidats, identifiés à l'occasion des rencontres qu'elles avaient pu avoir avec eux en amont et qui étaient censés exprimer le dynamisme de ces jeunes qu'elles souhaitaient soutenir (« *ils ont la patate* », « *c'est un bon p'tit gars* », « *il est tout jeune* »). Elles regrettaient les jugements que pouvaient formuler leurs homologues. A la sortie d'une de ces commissions, visiblement énervée, l'une d'elle dira en aparté : « *Lui, il défend des modèles économiques, nous on défend des gens* ».

Ainsi, en fonction des dispositions et des positions qui sont les leurs, les agents des PEPITE ont des possibilités *inéga*les pour faire exister des postes, auxquels ils associent en outre des conceptions et des pratiques *différentes*. Ces différences donnent régulièrement lieu à des formes d'affrontements entre agents, révélant les luttes symboliques entre ces deux pôles sur les enjeux de définition des missions des PEPITE et des compétences nécessaires pour occuper les postes. Pour autant, la polarisation de cet espace professionnel n'empêche pas des

convergences importantes entre des agents qui, à la faveur de dispositions clivées, partagent une même aspiration à « réformer » l'université.

3. Des agents qui partagent une même inclination à « réformer » l'université

La mise au jour de deux pôles idéaltypiques a permis d'analyser les clivages qui traversent l'espace professionnel de l'éducation à l'entrepreneuriat à l'université mais elle ne doit pas dissimuler un résultat important de l'enquête : le fait qu'une majorité des agents conçoit leur mandat dans une forme de syncrétisme entre conceptions économiciste et socio-éducative, tendu vers une volonté partagée de « moderniser » l'institution universitaire.

3.1. Pratiques syncrétiques et conciliation des contraires

Des effets de dispositions – constituées au cours de leurs expériences socialisatrices – et des effets de contexte – contraignant leurs activités –, conduisent la plupart des agents des PEPITE à se situer sur un continuum de positions entre les deux pôles définis, et à concilier, de manière plus ou moins heureuse, des contraires dans leurs pratiques.

Reprenons le cas d'Éric, déjà cité, qui à première vue représente typiquement le pôle économiciste. Homme issu du champ économique (*trajectoire 3*), il se classe politiquement au centre-droit et fait partie des quatre répondants au questionnaire n'associant que des objectifs économiques à son action (« *faire naître des vocations d'entrepreneur chez les étudiants* », « *encourager le développement de projets d'entreprise contribuant à l'innovation sociale, économique ou technologique* »). Néanmoins, l'entretien avec lui nuance ce tropisme économiciste⁴⁴. Éric y insiste en effet sur la dimension sociale de son action et se montre critique face à toute forme de prosélytisme en faveur de la création d'entreprises. La conscience aigüe qu'il a de remplir dans son travail des objectifs sociaux et éducatifs (« *on voit l'entrepreneuriat pas comme un levier de création de richesses mais plus comme un levier d'insertion professionnelle des étudiants* ») ne l'empêche pas de rêver d'entreprises innovantes à plus haut potentiel. Mais il se montre aussi réaliste quant aux possibilités limitées qu'a en la matière le public de l'université de banlieue qu'il accompagne,

⁴⁴ Les observations et les entretiens ont souvent permis de montrer que des agents ayant formulé des réponses tranchées à la question 18 de notre questionnaire (dénotant une conception socio-éducative ou économiciste de leur mission) pouvaient déployer des pratiques plus contradictoires.

relativement peu doté en capital économique et culturel (en comparaison par exemple des élèves de la prestigieuse école de commerce voisine). Partant, il « *fait avec* » ce public, en ne se montrant « *pas trop sélectif* » à l'entrée du dispositif et en adaptant son contenu : « *on n'est pas trop techno, on est plus des généralistes et on accompagne très en amont, sur l'idéation [émergence de l'idée.]* ». Cet ajustement n'est cependant pas trop contrariant pour Éric, car sa trajectoire personnelle laisse entrevoir un éloignement progressif de l'univers du capitalisme financier – incarné par les banques de marché et les « *grands cabinets de conseil américains* » où il a connu des déboires professionnels – pour aller vers la petite entreprise puis vers l'université, qui lui semblent des univers plus compatibles avec la vie de famille et avec ses valeurs. Ses années dans la finance lui ont en effet laissé un goût amer parce qu'il estime avoir alors négligé ses enfants et que ce monde lui paraît, avec le recul, « *assez violent, assez normatif* » (« *j'étais très très bien payé mais je veux plus de cette vie-là !* »). Ainsi, l'usage économiciste qu'affiche Éric de sa mission se trouve mâtiné d'un souci socio-éducatif et d'une distance critique vis-à-vis des valeurs du champ économique, qui le rapprochent plus que l'on peut initialement le penser de ses collègues issus du champ de l'insertion sociale (*trajectoire 1*) ou du champ académique (*trajectoire 2*). Ces derniers, tout en adhérant plutôt à un usage socio-éducatif de leur mandat, ne se montrent pas à l'inverse insensibles aux enjeux économiques.

Dans le cas d'Annabelle – agente d'un PEPITE, issue du secteur de l'insertion sociale (*trajectoire 1*) – sa réponse à la question 18 (« *accompagner les étudiants dans leur trajectoire d'insertion professionnelle* » et « *proposer des nouvelles méthodes pédagogiques dans l'enseignement supérieur* ») indique sans surprise une approche socio-éducative de son travail. En entretien, elle semble d'abord confirmer cette tendance, par exemple en faisant part de son insatisfaction à la perspective prochaine d'une intervention auprès des étudiants-entrepreneurs d'un consultant⁴⁵ qui met trop en avant le « *côté business et rentabilité de l'entrepreneuriat* ». Selon elle, cette posture déplaît aux étudiants des filières artistiques et littéraires de son université (auxquels elle s'identifie) et « *qui n'aiment pas qu'on leur parle trop de profit, de rentabilité, surtout aussi en amont* ». Pour autant, si on l'y regarde de plus près, Annabelle possède certains traits qui rendent moins étonnante sa rencontre heureuse avec les schèmes de l'entreprise : son hexis personnelle qui s'approche plus de celle d'une

⁴⁵ Ce consultant a proposé d'effectuer gratuitement 24 heures de formation afin de se faire connaître et de pouvoir afficher sur son CV sa qualité d'intervenant dans une université prestigieuse. Faute de moyens financiers suffisants pour rémunérer toutes les heures de formation, Annabelle a accepté.

cadre du privé que d'une agente administrative de l'université ; son profil *LinkedIn* sur lequel elle n'hésite pas à se présenter à travers des catégories telles que « réactive » et « agile » ; ses efforts pour nouer un partenariat avec « Station F » (incubateur de start-ups créé par Xavier Niel, le patron de Free) afin que des étudiants y soient accueillis. Ces traits sont autant d'indices qui font écho à une appartenance sociale caractérisée par un père chef d'une entreprise de plus de dix salariés et un mari banquier, spécialisé dans le financement de créations d'entreprises (elle rapporte qu'il ironise sur les « *plans d'affaire* » réalisés par ses étudiants) et à un classement politique au centre-droit dans ses réponses au questionnaire.

Ces deux cas attestent en premier lieu de dispositions de passeurs, qui se réfractent à leur tour dans des pratiques professionnelles au caractère encore faiblement établi. En effet, s'occuper d'entrepreneuriat à l'université – un endroit d'où l'on peut importer les catégories de l'économie au sein de l'université tout en poursuivant l'objectif de mettre ces catégories économiques au service de l'individu –, implique d'être disposé à rassembler des catégories que l'on oppose souvent : privé/ public, économique/ social, concret/ théorique, capital économique/ capital culturel, gauche/droite et même, dans l'exercice de leur fonction à l'université, pédagogique/ administratif. On observe ainsi, d'un côté, des acteurs proches du pôle socio-éducatif qui envisagent l'éducation à l'entrepreneuriat comme une façon moderne d'accomplir une mission socio-éducative, en proposant une définition du concept d'insertion qui gomme toute la dimension d'assistance et en fait une voie privilégiée de prise en main de soi⁴⁶. En témoignent chez nombre d'entre eux, la reprise récurrente de la rhétorique de l'« initiative individuelle »⁴⁷ et une distanciation marquée par rapport au « public » et aux « fonctionnaires » (y compris quand ils le sont eux-mêmes). Les plus à gauche revendiquent leur préférence pour le « secteur associatif » ou des formes alternatives d'entreprise comme les coopératives. De l'autre côté, les agents plus proches du pôle économiciste rejettent un capitalisme trop brutal, dont ils ont parfois fait les frais, se montrent attirés par un « *libéralisme modéré* » ne broyant pas les individualités, ce que peut représenter la petite entreprise individuelle ou familiale. Au fond, on retrouve ici, incarnée à divers degrés, l'antienne de la « réconciliation de l'économie et du social ». Celle-ci a pu s'actualiser dans

⁴⁶ Sarah Abdelnour, Anne Lambert, « « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires », *Genèses*, 95, 2014, p. 27-48.

⁴⁷ Comme lorsque Alixe (psychologue de formation et ayant effectué une carrière dans l'insertion professionnelle avant d'intégrer un Pépite) affirme : « *La création d'entreprise, pour moi, c'est l'aspect optimiste de l'insertion professionnelle parce que là, l'étudiant, il a un réel projet, il va se prendre en autonomie, il va prendre ses décisions, s'engager dans une action.* »

différents milieux professionnels ou militants, comme le montrent des travaux sur les formateurs d'adultes⁴⁸ ou sur le secteur de l'économie sociale et solidaire⁴⁹ qui attirent des acteurs plus proches des idées issues de la deuxième gauche, éventuellement mâtinées de catholicisme social, que de la gauche étatiste⁵⁰.

Chargé de projet dans un PEPITE, Sébastien est un très bon exemple de cette disposition à la réunion des contraires. Élevé par un père cadre dans une grande entreprise publique et une mère au foyer, il est passé par une classe de khâgne avant d'intégrer une école de commerce « *pour aller vers des choses plus simples, plus concrètes* ». Il dit ne s'être senti à l'aise ni dans l'un ni dans l'autre : pas suffisamment « *intello* » pour les études littéraires mais trop pour celles en école de commerce. Après avoir rencontré des difficultés d'insertion sur le marché du travail – qu'il met sur le compte de son profil atypique –, il exerce un premier emploi de chargé d'études économiques. Insatisfait de son expérience salariée, il crée son propre cabinet d'études qu'il dirige pendant six ans. Parallèlement, il intervient comme enseignant-vacataire à l'université pour former les étudiants à la conduite de projet. Les revenus issus de son activité indépendante étant trop incertains (il déclare qu'il a « *besoin d'un revenu fixe pour élever [ses] enfants* »), il candidate et est recruté par le PEPITE (*trajectoire 3*). S'il rejette le discours de promotion de la création d'entreprise pour tous (« *Ça, c'est un discours idéologique, c'est de la manipulation* »), il insiste cependant sur sa « *croyance en la libre entreprise* » et en l'importance d'aider les personnes intéressées par cette voie. Père de quatre enfants, syndiqué à la CFDT – lieu typique de cette aspiration à la conciliation de l'économie et du social⁵¹ – il revendique publiquement un engagement à la fois catholique et écologiste. Il se décrit politiquement comme « *raisonnablement de centre-gauche, pas révolutionnaire mais avec une sensibilité +++ aux problèmes écologiques qui vont déterminer tout le reste* ». À une question posée sur sa vision de l'économie, il précise n'être

⁴⁸ « Promus ou reclassés, les formateurs d'adultes des années soixante étaient caractérisés par des habitus clivés ou déchirés [...]. Cette expérience prédisposait à occuper des positions intermédiaires, notamment entre le monde de l'école et le monde de l'entreprise, et à se promouvoir en promouvant les discours, pratiques et organisations, qui correspondaient à la demande d'institution de formation d'adultes, émanant elle-même des fractions montantes de la classe dominante. » Philippe Fritsch, « Quelques éléments de réflexion sur les débuts d'un parcours de recherche », in Emmanuel de Lescure & Cédric Frégné (dir.). *Les métiers de la formation. Approches sociologiques*, Rennes, PUR, 2010, p.54.

⁴⁹ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier. « « Économie sociale et solidaire » : quand les sciences sociales enchantent le travail », *Idées économiques et sociales*, vol. 158, 4, 2009, pp. 30-41.

⁵⁰ Fanny Darbus, *op. cit.*, p.20.

⁵¹ Cécile Guillaume, *La CFDT. Sociologie d'une conversion réformatrice*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2014,

« *ni Économistes atterrés, ni économie mainstream* »⁵², faisant montre d'une position modérée typique des agents de l'entrepreneuriat.

Les cas d'Éric et d'Annabelle nous permettent, en second lieu, d'entrevoir que cette manière hybride de concevoir leur activité n'est pas seulement le produit de leurs dispositions clivées mais qu'elle doit également à des effets de contexte institutionnel : ceux propres à l'université, à ses agents et ses publics, et ceux spécifiques aux PEPITE, caractérisés par l'incertitude de leurs moyens, mais aussi de la finalité de leur mission. Sur ce point, s'il est largement admis que ces structures ont vocation à intervenir « *très en amont* » de la création d'entreprise, les agents tendent pourtant à mettre en avant le nombre d'entreprises créées par les étudiants, quitte à le gonfler artificiellement en intégrant les créations facilitées de micro-entreprises mais en ne prenant pas en compte la réalisation effective d'un chiffre d'affaires. Car c'est malgré tout ce qui intéresse les financeurs. D'autres critères d'évaluation, comme le nombre d'étudiants participants à leurs dispositifs ou de statuts d'étudiants-entrepreneurs délivrés, sont aussi valorisés. S'agit-il dès lors d'accepter tout le monde ou presque dans une logique de « service public » (mais aussi pour « faire du chiffre ») ou, à l'inverse, de ne sélectionner que des étudiants jugés capables de créer une entreprise ? Là encore, une logique intermédiaire – sorte de *sens pratique*⁵³ – semble finalement prédominer, consistant à sélectionner sur des critères au fond assez scolaires (être présent aux formations, se montrer sérieux et motivé), des étudiants prêts à jouer le jeu du dispositif même quand leur projet n'est pas au point. La mission d'éducation à l'entrepreneuriat consiste alors, pour l'essentiel, à donner à ces jeunes des savoir-faire génériques en matière de gestion de projet et des savoir-être associés à l'« entrepreneur » mais dont le champ d'application dépasse largement la création d'entreprise. Sauf dans quelques établissements accueillant des étudiants disposant de ressources spécifiques (écoles d'ingénieurs par exemple) et eux-mêmes pourvus de moyens importants pour « incubé » les projets, les agents des PEPITE sont ainsi tenus de « bricoler », requalifiant leur mandat au sein d'une structure, qui n'a de toutes les façons que peu de chances de devenir une pépinière de *start-up*. Ces agents, en combinant optique economiciste et visée socioéducative, semblent donc faire de nécessité vertu. On notera que les agents les plus proches du pôle economiciste – minoritaires et en incapacité d'imposer leur vision dans l'univers contraint de l'université – sont ceux qui peuvent se trouver le plus en porte-à-faux

⁵² Les premiers sont un courant d'économistes critiques, qu'il associe à une gauche d'inspiration marxiste, trop radicale et étatiste pour lui. La seconde renvoie à une conception de la discipline qui théorise le libéralisme économique.

⁵³ Pierre Bourdieu, *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, 1980.

dans l'accomplissement de leur mission et donc contraints de faire évoluer leur conception et leurs pratiques de travail. On peut supposer⁵⁴ que certains se trouvent dès lors en situation de socialisation professionnelle, en adhérant progressivement à un nouvel ethos d'éducateur, qui était étranger à des hommes issus du monde de l'entreprise. Si la conception socio-éducative domine *de facto* dans l'institution universitaire, cela n'empêche pas que les agentes issues du champ de l'insertion sociale ou du champ académique se familiarisent de leur côté aux enjeux économiques de la création d'entreprises, dont certaines ignorent presque tout en acceptant le poste.

3.2. « Ouvrir » l'université sur le monde économique

Au final, le dénominateur commun des pratiques à la fois plurielles et syncrétiques de ces passeurs est une commune inclination à « ouvrir », « dépoussiérer », « décloisonner » l'université. Les entretiens avec eux foisonnent d'oppositions entre « l'ancien », le « fermé », le « déconnecté » ou « le hors-sol », qui sont associés au monde académique (et par extension au service public), et le « moderne » et le « réel » ou « la vraie vie », associés au monde économique.

Le cas de Nathalie est à ce titre emblématique. Issue de milieu populaire, détentricrice d'un CAP d'infographie, son parcours professionnel a été marqué par treize années d'alternance entre chômage et emplois précaires en intérim pour divers employeurs, souvent avec des horaires irréguliers ou de nuit (*trajectoire 3*). Bien qu'elle ait désormais intégré la fonction publique depuis 18 ans, ce sont des dispositions intériorisées dans le secteur privé qu'elle mobilise dans son travail dans le PEPITE. Elle relate sa prise de fonction comme ceci : « *Moi ce que j'ai souvent reproché à l'université c'est de ne pas être ouvert au monde extérieur, au vrai monde. C'est-à-dire les gens sont dans leur monde universitaire et puis tu sais pas comment ça se passe dans la vraie vie, chez ton boucher, ton charcutier ou l'électricien qui galèrent tous les mois... C'est ce manque d'ouverture d'esprit on va dire qui a fait que [ce poste] m'a intéressée. Parce que je me suis dit « oh punaise si l'université commence à s'ouvrir à ça c'est génial ». Et puis le fait d'avoir travaillé dans le privé aussi, j'ai vu l'autre côté et euh... quand j'étais au départ contractuelle, ça me choquait vraiment les collègues qui se plaignaient pour rien, moi je me disais « mais elles ont la sécurité de l'emploi, qu'elles aillent voir un peu ailleurs, qu'elles s'ouvrent un peu quoi ! ». Et là, c'est ce qui m'a attirée et le fait*

⁵⁴ N'ayant pu observer ces agents sur le temps long et dans diverses situations, nous ne pouvons exprimer cette analyse en termes de socialisation qu'à l'état d'hypothèse.

d'avoir des étudiants qui montent un projet, ils découvrent, ils ont eu une expérience de comment ça se passe à l'extérieur. Parce que tu leur apprends quelque chose finalement. Tu leur apprends la vie en fait. [...] Et moi je me dis que en leur faisant voir dans la vraie vie que c'est pas si simple et que ben il faut se battre, que tout n'est pas béni, et puis qu'on nous attend pas comme le messie. Tout ça, la vraie vie quoi en fait, c'est vraiment ça. »

On retrouve là comme chez la plupart des agents des PEPITE – hormis pour les agents issus du champ académique (*trajectoire 2*) qui partagent néanmoins l'envie de moderniser une institution à laquelle ils sont attachés – cette *humeur anti-scolaire* ou *anti-institutionnelle* décrite par Bourdieu⁵⁵, qui prend la forme d'une réticence par rapport aux catégories du secteur public. Le paradoxe est qu'un nombre important d'entre eux sont venus y chercher de meilleures conditions d'emploi que celles offertes par le secteur privé mais qu'ils revendiquent dans le même temps d'y introduire les catégories du champ économique susceptibles de les remettre en cause.

Loin d'être un objet marginal, les PEPITE constituent un analyseur des transformations en cours au sein de l'université. Ces dernières ont été appréhendées non pas tant sous le prisme de l'impulsion donnée « d'en haut » par les pouvoirs publics, qu'à travers les manières dont les agents sociaux s'en emparent et les mettent en pratique. Nous avons souligné que si cet espace de positions professionnelles est soutenu par une volonté politique, il est en revanche dominé dans le champ universitaire dans lequel il se déploie et marqué par des incertitudes, consubstantielles à tout processus de création institutionnelle. S'y perçoivent dès lors d'autant mieux les rapports de pouvoir qui le structurent. Ceux-ci s'expriment dans les tensions entre des agents dont les rapports à leur travail s'opposent, du fait de trajectoires sociales et professionnelles inscrites dans des univers de référence distincts, entre d'un côté les tenants d'un usage socio-éducatif de l'éducation à l'entrepreneuriat et de l'autre, les partisans d'une conception economiciste. Si cette polarisation s'incarne clairement chez certains agents, elle doit davantage être pensée de manière dynamique et dans le continuum de positions et de pratiques qu'elle structure, puisque l'essentiel d'entre elles se situe entre les deux. La plupart des agents déploient en effet des pratiques professionnelles syncrétiques, qui apparaissent

⁵⁵ Pierre Bourdieu, *op. cit.*, 1979, p.417. C'est dans ce même esprit qu'ils revendiquent des méthodes d'enseignement recourant à des mises en situation ludique et inspirées du monde professionnel ; voir « « Faire sauter l'idée toute faite que l'université est un lieu où on apprend ». La socialisation des étudiants à l'entrepreneuriat » REF ANONYMISEE

comme le produit à la fois de dispositions individuelles à concilier des contraires et de contraintes liées à la nature du dispositif PEPITE et aux contextes locaux. Ainsi, au-delà des variations des appropriations dont fait l'objet cette nouvelle mission, les agents qui l'endossent facilitent l'importation à l'université des catégories économiques et managériales, tournées vers l'utilitarisme et la rentabilité des formations, en dehors desquelles – voire contre lesquelles – l'institution académique avait pu se construire⁵⁶. Et si ces variations peuvent parfois en brouiller le sens, elles n'empêchent pas la diffusion de la figure foucauldienne de l'« *homo oeconomicus*, entrepreneur de lui-même »⁵⁷. Mieux : parce qu'elles concourent à faire de l'entrepreneuriat une notion « attrape-tout », elles en assurent le succès.

⁵⁶ Christophe Charle, Jacques Verger, *Histoire des universités. XII^e-XXI^e siècle*. Presses Universitaires de France, 2012. Dans le prolongement de cette approche historique, comment ne pas retrouver dans l'encouragement à l'entrepreneuriat à l'université, en lien avec la promotion d'une « start-up nation » qui viendrait moderniser un « vieux monde », la dernière expression des vellétés politiques, anciennes et sans cesse renouvelées, qui visent à « remettre en cause les universités dans leurs fondements au nom de l'avènement d'une nouvelle ère, d'un « homme nouveau », voire d'un nouveau monde » (p.291) ?

⁵⁷ Michel Foucault, « Le sujet et le pouvoir », *Dits et écrits*, tome II, Paris, Gallimard, 1994, p.232.

Annexes :

Tableau 1 : Les objectifs associés à la mission d'éducation à l'entrepreneuriat

| | Effectif | Part (en %) |
|--|----------|-------------|
| Conception socio-éducative | 24 | 39,3 |
| Conception socio-éducative et économiciste | 33 | 54,1 |
| Conception économiciste | 4 | 6,6 |
| Total | 61 | 100 |

Lecture : 54,1 % des agents ont une conception d'ordre à la fois socio-éducative et économiciste de leur poste

Tableau 2 : La polarisation de l'espace de l'éducation à l'entrepreneuriat (en%)

| Part de : | Conception socio-éducative du poste | Conception socio-éducative et économiciste | Conception économiciste |
|--|-------------------------------------|--|-------------------------|
| Femmes | 75 | 60,6 | 25 |
| Agents se classant à gauche | 66,7 | 30,3 | 0 |
| Agents ayant exercé en entreprise (comme salarié ou chef d'entreprise) | 41,6 | 63,6 | 50 |
| Agents ayant exercé dans le secteur de l'insertion sociale | 33,3 | 3 | 0 |
| Total | 39,3 | 54,1 | 6,6 |

Lecture : 75 % des agents ne mettant en avant que l'objectif socio-éducatif sont des femmes.