

Expérience sociale Tremplin

Les lycées ont-ils un rôle actif à jouer dans l'insertion des jeunes issus de formation professionnelle ?

Comité scientifique composé de

Martine Gleizes

Académie de Strasbourg

Shirley Lawes

University College London, British Council

François-Xavier de Perthuis de Laillevaut

Centre international d'études pédagogiques (CIEP)

Patrick Rousset

Céreq

Relecteur

Matteo Sgarzi

Céreq

Céreq

10 place de la Joliette

BP 21321

Marseille Cedex 02



Ce rapport résulte des travaux de recherche du Comité scientifique composé des experts suivants :

Martine Gleizes professeure agrégée de l'Académie de Strasbourg

Dr Shirley Lawes de l'University College London représentant le British Council
Dr François-Xavier de Perthuis de Laillevault représentant le CIEP

Dr Patrick Rousset représentant le CEREQ

Relecteur : Matteo Sgarzi du CEREQ

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE.....	5
---------------	---

Partie 1 - L'expérience sociale Tremplin / Présentation et méthodologie

1. DESCRIPTION DU PROJET	11
1.1.Éléments de contexte	11
1.2.Objectifs du projet	11
1.3.Le champ de l'étude	11
2. MÉTHODOLOGIE	11
2.1.Protocole de collecte de données.....	11
2.2.Méthodologie d'analyse.....	12
2.3.Analyse de l'impact	17
3. CONTEXTE.....	21
3.1.Le contexte national n'est pas favorable à l'embauche des jeunes issus des filières CAP et bac pro	21
3.2.Des inégalités socio-économiques caractérisent les deux régions	22
3.3.L'administration territoriale se dote d'une stratégie de relance de l'activité économique	25

Partie 2 - L'expérience sociale Tremplin / Analyse quantitative

1. LE DISPOSITIF D'ENQUÊTES	31
1.1.La population et la thématique cible.....	32
1.2.Le dispositif longitudinal	32
1.3.L'animation du dispositif d'interrogation.....	34
2. ANALYSE QUANTITATIVE DES RÉSULTATS.....	35
2.1.Les jeunes bac pro et CAP, une population particulière.....	35
2.2.Un contexte particulier	36
2.3.Les jeunes acteurs de la construction de leur projet professionnel	37
2.4.Les jeunes et l'espace Pôle Premier Emploi	48
2.5.L'insertion	52
3. EVALUATION QUANTITATIVE DE L'IMPACT SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE	60
3.1.La méthode	60
3.2.Les limites et réserves.....	60

3.3. Le dispositif	63
3.4. L'évaluation.....	68
3.5. Les effets.....	72
3.6. Conclusion sur l'impact et les effets de Tremplin	75

Partie 3 - Résultats / Analyse croisée et recommandations

1. ANALYSE CROISÉE.....	79
1.1. Résultats positifs.....	79
1.2. Limites	88
2. RECOMMANDATIONS	91
LISTE DES SIGLES	94

SYNTHÈSE

L'expérimentation sociale Tremplin a été menée de septembre 2012 à mars 2015. Elle identifie les 4 objectifs suivants :

- Objectif 1 : Développer un projet d'établissement qui prenne en compte la dimension insertion professionnelle des jeunes ;
- Objectif 2 : Construire un réseau d'acteurs sociaux et professionnels des territoires ;
- Objectif 3 : Améliorer l'employabilité des jeunes ;
- Objectif 4 : Lutter contre les inégalités à l'embauche, réduire les inégalités de genre dans l'insertion professionnelle.

Le champ de l'étude recouvre deux thématiques spécifiques qui sont le cadre de l'enseignement académique et le marché du travail pour les jeunes diplômés de bac pro et de CAP. Elles sont complétées d'une thématique transversale qui est les inégalités de genre. Afin de rendre compte des résultats et de l'impact de Tremplin, la méthodologie de collecte des données est à la fois quantitative et qualitative. Les enquêtes quantitatives reposent sur l'élaboration de questionnaires à destination des jeunes sur deux cohortes tandis que les enquêtes qualitatives renvoient à des entretiens tenus auprès des personnels d'établissement (chefs d'établissements, chefs de travaux et enseignants).

Les résultats de l'analyse qualitative restituent la perception des personnels d'établissements (chefs d'établissement, chefs de travaux et enseignants) sur la mise en œuvre du projet Tremplin. L'analyse est croisée avec les résultats des enquêtes quantitatives et de l'expérimentation sociale.

Au niveau des établissements, un premier résultat est **l'amélioration de l'attractivité des établissements** à travers le développement de liens avec les entreprises et les acteurs publics impliqués dans l'insertion professionnelle. Le volet mobilité internationale a permis aux établissements de nouer des relations privilégiées avec les entreprises qui apprécient le savoir-faire et les compétences des stagiaires et donne lieu au développement de partenariats entre les entreprises d'accueil et les établissements. La communication a contribué à renforcer l'intérêt de l'établissement vis-à-vis des jeunes et des enseignants. Les établissements pilotes sont marqués par une préoccupation de l'insertion professionnelle de l'élève. Cela contribue directement au renforcement de l'attractivité de l'établissement et a un effet multiplicateur sur ses capacités à développer ses réseaux avec les entreprises et les acteurs publics.

Un second résultat est **le renforcement des capacités des établissements à établir des partenariats pour l'insertion professionnelle** qui se traduit par une amélioration de la structuration des projets d'établissements. De plus, au sein des établissements pilotes, nous avons constaté une implication des provideurs dans les actions locales pour la création de partenariats qui traduit une augmentation des contacts entre établissements et instances académiques ou services académiques et les missions locales. Le renforcement de capacité a contribué à l'émergence de réseaux locaux et au renforcement de l'autonomie des établissements, autant d'éléments qui s'avèrent prédominants pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Au niveau des personnels d'établissements, l'analyse souligne **que l'innovation est génératrice de dynamiques internes aux établissements et de synergies**. Le volet PPE a contribué à faire émerger des idées et à développer des innovations par des outils de suivi des élèves, de communication plus efficaces et d'évaluation de l'action à mener ainsi que des actions emblématiques. Le volet mobilité internationale est perçu comme une innovation en soi et crée une dynamique nouvelle pour les jeunes et les enseignants. Tremplin a également permis d'harmoniser, de restructurer et de recentrer sur l'insertion professionnelle et la mobilité les pratiques existantes parfois très disparates au sein des

établissements. Le dialogue qui en résulte au sein du lycée favorise des échanges de pratiques avec les autres EPLE au niveau académique. Tremplin permet de concrétiser la politique de l'établissement dans le cadre de la rénovation de son projet d'établissement. Plus indirectement, le dynamisme engendré et la réflexion menée ont des répercussions sur d'autres dispositifs pédagogiques institutionnels. Les enseignants sensibilisés à l'insertion professionnelle sont plus enclins à se former. Le travail en équipe est à l'origine du passage d'une simple cohabitation des enseignants à une équipe entreprenante structurée autour d'une collaboration.

Le projet tremplin a **modifié la perception du jeune par les enseignants ainsi que les rapports qu'ils entretiennent à travers le passage d'un élève à un individu en devenir**. Les outils spécifiques de communication, de suivi de cohorte et des actions mis en place par les équipes au sein des établissements, ont modifié le regard porté sur l'élève et ont fait évoluer les idées reçues. De plus, une meilleure connaissance de l'environnement économique et du secteur professionnel a favorisé ce changement. Il s'ensuit que les jeunes affichent une démarche personnelle à partir d'une grande diversité de sources d'influence et bien que le cercle social reste prioritaire et stable, le cercle scolaire fait partie des sources d'influences. Le changement de représentation et du regard porté au jeune a permis de passer du collectif c'est-à-dire la classe, les élèves dans leur globalité, à un élève singulier puis de passer de l'élève à un individu, un adulte en devenir. Ceci génère une amélioration des relations professeurs /élèves et parents/professeurs.

Au niveau des jeunes diplômés, il est constaté **une amélioration de l'estime de soi et de la confiance en soi**. Bien que ces éléments soient plus prononcés chez les jeunes qui sont partis en stage de mobilité internationale, d'une façon globale Tremplin a joué un rôle d'accompagnement des jeunes qui les amène à avoir plus confiance dans leur projet et à se stabiliser plus vite. Un autre effet de Tremplin consiste à rendre les jeunes opérationnels sur la recherche d'emploi. Ainsi, les jeunes Tremplin ont pu améliorer leur capacité à capitaliser sur leur diplôme. **Enfin, Tremplin est à l'origine d'un meilleur accompagnement des jeunes dans leurs projets professionnels**. Le PPE a créé un espace pour les jeunes afin de s'informer et de chercher des conseils. Il a été perçu par les jeunes comme un accompagnement vers l'emploi : ils sont mieux informés et mieux préparés à la recherche d'une activité professionnelle. Les éléments clés de l'accompagnement sont l'accès à l'emploi et la connaissance du métier. Tremplin a aussi servi aux jeunes qui ont indiqué le désir de poursuivre leurs études. Le projet a donc pu accompagner les jeunes vers l'obtention du premier emploi mais aussi vers la poursuite d'études supérieures.

Tremplin comporte également des limites dont **la faible pérennité des actions mises en œuvre**. La mise en œuvre de Tremplin est, dans la plupart des établissements, étroitement dépendante du niveau d'implication des personnes en charge des activités. Ces personnes constituent dans le meilleur des cas une équipe restreinte composée soit du chef d'établissement soit du chef de travaux ou d'un enseignant responsable de la mise en œuvre mais aussi du suivi des actions du PPE. De fait, l'impact positif observé relevant des actions du projet dépend étroitement du niveau d'implication d'une personne en particulier et donc de sa disponibilité et de sa motivation. Le *turn over* plus ou moins important selon les établissements constitue un frein à la pérennité des actions mises en œuvre à travers l'absence de capitalisation possible. Par ailleurs, la mise en œuvre et le suivi des actions alourdissent la charge de travail déjà importante des personnels au sein de l'établissement. De plus, la réalisation des enquêtes a nécessité un travail important des personnels enseignants à travers l'encadrement nécessaire pour que les jeunes puissent répondre aux questionnaires ainsi que pour procéder aux relances. Ces éléments constituent des limites à la mobilisation des personnels pour la pérennité des actions au-delà de la clôture du projet Tremplin.

L'efficacité du projet Tremplin est limitée. D'une part, la multiplication des procédures nécessaires à la mise en œuvre des actions de mobilité alourdit considérablement la charge de travail des personnes impliquées. D'autre part, au niveau des actions à mettre en œuvre dans le cadre du PPE, quelques établissements pâtissent de la faible disponibilité des enseignants ainsi que du manque de formation

à l'accompagnement des jeunes. Il faut également noter que certains établissements ne disposaient pas d'un espace attitré pour la mise en œuvre du PPE. De plus, le *turn over* observé au sein de certains établissements a contribué à limiter l'efficacité du projet. Enfin, dans un contexte plus global, la finalité du projet Tremplin qui est l'insertion professionnelle des jeunes n'est pas alignée sur l'objectif politique du rectorat qui, pour ce dernier, réside dans la poursuite d'études.

Enfin, **la visibilité du PPE auprès des jeunes est très variable selon les établissements**. Elle est fortement liée à l'implication du personnel d'établissement engagé et, à travers lui, aux actions mises en œuvre pour le faire connaître. Cette limite est aussi dépendante des campagnes de communication instaurées dans le cadre de l'observation du premier résultat (l'amélioration de l'attractivité des établissements) et peut s'expliquer en partie par l'existence d'activités relevant de l'insertion professionnelle des jeunes avant la mise en place des PPE.

Compte tenu de ces résultats, il s'ensuit les six recommandations suivantes :

- Désigner un responsable en charge de la coordination des actions et plus généralement du fonctionnement du PPE. Ceci constituerait un élément permettant d'améliorer la pérennité, l'efficacité ainsi que l'efficacité ;
- Renforcer les compétences en insertion professionnelle des personnels d'établissements impliqués au sein du PPE par une formation relevant de l'insertion professionnelle des élèves ;
- Simplifier les procédures administratives pour les départs en mobilité internationale. Des procédures administratives simplifiées permettraient de libérer du temps aux organisateurs afin de préparer le départ des élèves et de prospecter des demandes éventuelles. Il est aussi nécessaire d'alléger le cahier des charges en cas de duplication du projet. L'application de cette recommandation pourrait également donner lieu à la rédaction d'un guide de mise en œuvre des deux composantes de Tremplin au sein des établissements ;
- Insérer le programme d'activité des PPE au sein des politiques d'insertion constituerait un élément permettant d'améliorer l'efficacité des actions mises en œuvre ainsi que de promouvoir les échanges et créer ainsi une dynamique entre les différentes politiques locales. Les PPE constitueraient des lieux d'échanges avec les acteurs et seraient au cœur de l'élaboration des stratégies de partenariat des établissements ;
- Développer les actions du PPE dès la classe de première et l'étendre à l'ensemble des jeunes. Cela permettrait d'améliorer la maturation du projet professionnel de l'élève et ses opportunités en termes d'insertion professionnelle ;
- Procéder à la mutualisation des pratiques entre les établissements expérimentés et avec les autres établissements considérés par une généralisation éventuelle du projet. Cela nécessite au préalable l'identification des bonnes pratiques transposables au sein des établissements prenant en compte les besoins spécifiques éventuels de ces derniers tout en conservant une autonomie au niveau de l'établissement.

PARTIE 1 : L'EXPÉRIENCE SOCIALE

« TREMPLIN »

Présentation et méthodologie

1. DESCRIPTION DU PROJET

1.1. Eléments de contexte

Le projet s'inscrit dans la thématique suivante : « *le passage de l'enseignement à la vie active pour les jeunes, que seule peut mener à bien une approche politique pluridimensionnelle combinant des actions sur le cadre de l'enseignement, du marché du travail et des familles, seule à même de rendre compte du phénomène* »

1.2. Objectifs du projet

L'expérimentation sociale à travers la mise en œuvre des activités du projet Tremplin identifie les 4 objectifs suivants :

- **Objectif 1 : Développer un projet d'établissement qui prenne en compte la dimension insertion professionnelle des jeunes ;**
- **Objectif 2 : Construire un réseau d'acteurs sociaux et professionnels des territoires ;**
- **Objectif 3 : Améliorer l'employabilité des jeunes ;**
- **Objectif 4 : Lutter contre les inégalités à l'embauche, réduire les inégalités de genre dans l'insertion professionnelle.**

1.3. Le champ de l'étude

Le champ de l'étude recouvre deux thématiques spécifiques qui sont le cadre de l'enseignement académique et le marché du travail pour les jeunes diplômés. Ces deux thématiques sont complétées d'une thématique transversale qui est les inégalités de genre.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1. Protocole de collecte de données

Utilisation des questionnaires

La méthodologie de collecte de données quantitatives et qualitatives repose sur l'élaboration de questionnaires à destination des personnels d'établissement et des jeunes (ces questionnaires sont présentés en annexe). Un premier questionnaire à destination des personnels d'établissements pilotes destiné à établir une situation de référence a été complété en entretiens de groupe tenus dans chaque établissement pilote. Ces entretiens ont été supervisés par un responsable de la DGESCO et le chargé de programme du CIEP. Ceci a permis de préciser le questionnement lorsque les participants en ont fait la demande mais également, de tenir compte des observations des participants afin de perfectionner les questionnaires en vue des prochaines phases d'interrogation. Une version remaniée de ce questionnaire permettra d'évaluer l'impact de l'action des PPE sur le personnel enseignant et le personnel encadrant. Il sera renseigné annuellement dans les établissements bénéficiaires.

Un second questionnaire à destination des jeunes issus de la première cohorte a été réalisé afin de pouvoir suivre leur évolution dans le cadre de leur insertion professionnelle. Le questionnaire a été complété via la plateforme statistique des rectorats en présence d'une personne de l'établissement et d'un représentant de la DGESCO, ceci afin d'assurer la bonne compréhension des questions par les jeunes et leur implication pour répondre aux prochains questionnaires. Par la suite, une application numérique accessible en ligne par les jeunes de chaque établissement leur permettra de répondre aux prochains questionnaires alors qu'ils ne fréquenteront plus le lycée. Un second questionnaire à destination de la 2^{ème} cohorte a été établi selon la même approche.

Une seconde enquête qualitative a été réalisée dans le cadre des départs en stage à l'étranger (volet mobilité internationale du projet Tremplin¹) Cette enquête est divisée en 2 temps : une première interrogation lors du départ des stagiaires puis une seconde interrogation lors du retour des stagiaires. L'enquête est réalisée sur la cohorte 1 puis sur la cohorte 2. Par ailleurs, elle a lieu à 2 moments distincts sur chaque cohorte : sur la période d'octobre à janvier puis de mars à juin, périodes qui correspondent à deux sessions de départs en stage.

Enfin, une troisième enquête qualitative a été effectuée auprès d'un échantillon d'établissements parmi les établissements pilotes dans l'académie de Lille et de Grenoble au cours du mois d'octobre 2014. La finalité de cette enquête était de mesurer les résultats du projet Tremplin auprès des personnels d'établissements. Cette enquête a donné lieu à la tenue d'entretiens groupés dans chaque établissement sélectionné. Elle a été conduite dans chaque académie par un membre du Comité scientifique.

2.2. Méthodologie d'analyse

Le principe de comparaison entre témoins et expérimentés ainsi que les contraintes de l'expérimentation

L'analyse de l'impact repose sur le principe de comparaison d'un échantillon de jeunes issus d'établissements témoins avec un échantillon de jeunes issus d'établissements pilotes (ou expérimentés). La méthode de référence, appelée « randomisée », garantit la comparabilité entre les deux échantillons par un tirage aléatoire dans la même population de sondage. Dans le milieu scolaire, les expérimentations par classes rendent ce procédé impossible, et obligent à équilibrer les deux échantillons par un procédé supervisé. Il consiste généralement à sélectionner deux listes d'établissements semblables (expérimentés et témoins) par rapport aux grandeurs susceptibles d'impacter la mesure de la performance. Dans notre cas, le contexte (décrit en point 3.) a conditionné notre choix d'établissements en tenant compte de facteurs scolaires, des spécialités d'enseignement et de référant au marché du travail (y compris son aspect local). La stratégie a consisté à choisir pour chaque établissement pilote un établissement « jumeau » afin d'ajuster en amont du processus nos deux populations.

Les liens entre les contraintes de l'expérimentation et la portée de l'étude

Il est à noter que certains facteurs ont un rôle d'ajustement par rapport au niveau national – les spécialités – alors que d'autres resteront restreints à notre étude telles que les caractéristiques du marché du travail local. En effet, bien que la taille de notre échantillon ne permette pas de couvrir une surface de localités à l'échelle nationale, la diversité des marchés de l'emploi entre les régions de Lille et Grenoble sont illustratives de ce facteur.

¹ L'appellation initiale du projet était PROGRESS. Cependant, afin de permettre d'améliorer sa visibilité au sein des établissements considérés par sa mise en œuvre, la DGESCO du MEN a choisi de le renommer « Tremplin ».

Un suivi dans le temps

Les jeunes sont suivis dans le temps à partir de trois interrogations : en position T0 « avant l'expérience Tremplin» puis tous les six mois (à deux reprises – T1 et T2). Ce système de renseignement informe sur la dynamique de l'impact et accroît la fiabilité des résultats. La cohérence de l'évolution dans le temps renforce la conclusion. Du point de vue de la perte d'information en ligne et compte tenu de la durée de mise en œuvre de l'expérimentation sociale, l'analyse de l'impact à partir d'informations recueillies sur deux positions (T1 et T2) au lieu de trois améliore la fiabilité de l'information disponible (un troisième temps étant trop éloigné pour permettre un degré satisfaisant de fiabilité des données collectées, les jeunes n'étant plus suivis).

Suivi des cohortes et des enseignants

Afin de permettre une analyse comparative des données recueillies, la méthodologie reposant sur la collecte de données nécessite l'attribution pour chaque établissement pilote, d'un jumeau (ou référent) dénommé établissement témoin ou Miroir². La sélection des établissements pilotes et Témoins/Miroir a été réalisée par les rectorats des deux académies sur la base des critères définis conjointement³ par le CS et la DGESCO. Les critères reposent sur l'élaboration de critères d'échantillonnage regroupés au sein de trois familles de critères distincts qui font référence aux principales caractéristiques des établissements dans les secteurs de formation de la Production et des Services. Pour rappel, les familles et critères associés sont les suivants :

Famille A : rend compte des caractéristiques socio-économiques à travers la classification des établissements selon le zonage (RAR, RRS, EP et Hors EP). La famille A prendra également en compte le critère de disparité géographique à travers la localisation géographique des établissements (urbain/rural).

Famille B : rend compte de la relation emploi – formation à travers les critères suivants :

- Existence d'une Unité de formation par apprentissage
- Rattachement de l'établissement à un Greta
- Nombre de spécialité de formation (CAP ou Bac pro) par classe :
 1. Formation (CAP ou Bac pro) destinée principalement à l'industrie ;
 2. Formation (CAP ou Bac pro) destinée principalement au BTP ;
 3. Formation (CAP ou Bac pro) destinée principalement à l'artisanat ;
 4. Formation (CAP ou Bac pro) destinée principalement autres tertiaires.

Famille C : rend compte d'une typologie des établissements à travers la classification de chaque établissement parmi les 4 catégories suivantes :

- Lycée professionnel (LP) ;
- Lycée polyvalent (LPO), lycée général et technologique disposant d'une SEP (section d'enseignement professionnel) ;
- Lycées privés sous contrat avec ou sans UFA et avec ou sans GRETA.

Ayant pour souci de prévenir de la déperdition de l'information lorsque les jeunes quittent leur établissement respectif une fois diplômé, l'approche méthodologique propose de considérer 100 % des

² Les établissements témoins ou miroirs ne sont pas bénéficiaires du projet.

³ Ces critères ont été validés par la note méthodologique, premier livrable de l'évaluation.

effectifs des classes terminales de bac pro et CAP scolarisés dans les filières industrielles et tertiaires des établissements concernés par le projet Tremplin (pilotes et témoins). Lorsque les élèves obtiennent leur diplôme, les questionnaires ne s'adresseront qu'aux individus diplômés, souhaitant s'insérer ou déjà insérés sur le marché du travail. Ainsi, cette demande exprimée par la DGESCO constitue un affinement des effectifs des jeunes considérés par la collecte de données dans la mesure où les questionnaires ne seront complétés que par les jeunes diplômés étant à la recherche d'un emploi et/ou insérés sur le marché de l'emploi. Les jeunes considérés sont donc ceux qui ne poursuivent pas leurs études.

Le questionnaire initial donnera lieu à une seconde version édulcorée, comportant des questions plus ciblées afin de réduire le temps alloué au renseignement des informations demandées. Ce questionnaire sera complété par les jeunes dans un intervalle de 6 mois à trois reprises pour la première cohorte comprenant les jeunes diplômés en 2013 et à deux reprises pour la deuxième cohorte comprenant les élèves diplômés en 2014.

Restitution de l'analyse au niveau macro

Dans la perspective d'une duplication éventuelle du projet dans un environnement différent tel que, par exemple, les pays partenaires du projet (l'Allemagne, le Royaume-Uni et la Pologne) les résultats issus de l'analyse des questionnaires complétés par les jeunes et les enseignants ont été croisés avec une analyse qualitative relevant d'une enquête qualitative réalisée auprès des personnels d'établissements (chefs d'établissement, chefs de travaux et enseignants) parmi un échantillon d'établissements pilotes répartis dans les deux académies, Lille et Grenoble. Le questionnement pris en considération renvoie aux résultats susceptibles d'avoir impacté de façon significative les acteurs impliqués.

Chronogramme des enquêtes

Enquête sur la première cohorte : mesure d'impact des mobilités internationales (MI) et situation de référence			
Désignation	Période	Objectif	Moyen
Enquête	Mars-Avril 2013	Elaboration d'une situation de référence auprès des personnels d'établissements	Enquêtes <i>in situ</i>
Première interrogation	Mai-Juin 2013	Situation des jeunes dans les établissements pilotes. Cette première interrogation constituera un pilote ou test du questionnaire pour la deuxième cohorte	Enquête par questionnaire.
Deuxième interrogation (MI)	Déc-Fév. 2014	Appréciation des jeunes sur leur propre expérience et analyse de l'impact de la mobilité internationale sur l'insertion professionnelle	Collecte des rapports de stage, animation de groupe et enquête en ligne remplie avec les référents à leur retour et obligatoire pour tous les jeunes ayant bénéficié de mobilités ⁴ .
Deuxième interrogation (PPE-pilote)	Janv. Fév. 2014	Situation à 6 mois des jeunes de la première cohorte ayant répondu. Cette deuxième interrogation constituera un pilote ou test du questionnaire pour la deuxième cohorte.	Enquête par questionnaire. Cette enquête nécessite au préalable un classement des établissements en 3 catégories (PPE effectif en 2013, PPE en démarrage en 2013, PPE pas encore effectif en 2013) afin de procéder à des analyse comparatives.
Troisième interrogation (MI)	Juin-Juillet 2014	Si plus de 50 jeunes en mobilité s'orientent vers l'emploi, on peut imaginer une enquête 6 mois après le retour de stage par internet sur l'insertion professionnelle.	Enquête par questionnaire ⁵ .
Quatrième interrogation (MI)	Janv-Fév. 2015	Enquête à 12 mois après le retour de stage remplie par internet sur l'insertion professionnelle.	Enquête par questionnaire ⁶ .

⁴ Dans la mesure où la mobilité internationale concerne plus de 50 élèves qui, une fois diplômés se destinent au marché du travail, il sera procédé à l'identification de jeunes témoins ou « Jumeaux » tirés dans les mêmes établissements, mais n'ayant pas bénéficié de mobilités.

⁵ Risque de retours très faibles, prévoir si possible budgétairement une relance téléphonique ou par sms.

⁶ *Ibid.*

Enquête sur la deuxième cohorte : mesure d'impact du Pôle Premier Emploi (PPE)			
Désignation	Période	Objectif	Moyen
Première interrogation	Janvier 2014	Caractérisation de la situation initiale des jeunes avec une version de questionnaire en ligne revue et corrigée (Version juillet 2013).	Le CS souligne l'importance d'une présence d'un cadre enseignant impliqué dans la mise en œuvre du projet lors de la collecte en classe auprès des jeunes afin de les sensibiliser à l'importance de l'enquête, répondre aux questions et améliorer ainsi la qualité, l'homogénéité et la fiabilité des données collectées. 2 questionnaires Test/Témoins.
Deuxième interrogation courte	Avril-Mai 2014	Analyse de l'impact des PPE et de la projection du jeune (déclaratif) sur son orientation professionnelle ainsi que sur ses démarches de recherche d'emploi.	2 questionnaires Test/Témoins.
Troisième interrogation⁷	Janv-Fév. 2015	Analyse de l'impact au niveau des jeunes entrant sur le marché du travail et ne partant pas en mobilité – A 6 mois, compréhension des processus de recherche active d'emploi + mesure d'impact PPE en matière de qualité de l'insertion professionnelle	2 questionnaires Test/Témoins.

⁷ La 3^{ème} interrogation nécessite l'acceptation d'un report de 6 mois du projet. L'analyse des résultats de l'enquête pourrait être croisée avec les enquêtes ADESI ou IVA.

2.3. Analyse de l'impact

Définition de la notion d'impact

La notion d'impact renvoie au concept de changement qui peut être positif ou négatif. Dans cette perspective, l'appréciation de l'impact relevant d'une action s'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet s'efforce de mesurer les changements observables. Pour ce faire, le jugement évaluatif permettant d'apprécier l'impact repose sur l'identification d'indicateurs d'impact (effets). C'est le renseignement de ces indicateurs qui a pour finalité de mesurer les changements produits à la suite de la mise en œuvre du dispositif innovant du projet à savoir le pôle 1^{er} emploi et la mobilité internationale. Au sein de l'expérience sociale, deux expérimentations sont mises en place :

- des actions destinés à favoriser l'insertion professionnelle des futurs jeunes diplômés ;
- des actions spécifiques pour permettre la mobilité européennes des futurs jeunes diplômés par le biais d'un stage ou pour un premier emploi à l'étranger. Cela concerne 60 jeunes sur toute la période du projet.

L'impact du projet Tremplin est l'amélioration éventuelle de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cependant, les actions menées dans le cadre du projet permettent une mesure d'un certain nombre de résultats observables qui contribuent de façon directe ou indirecte à l'impact du projet. Tandis que les résultats et les effets renvoient aux changements produits directement par l'action (conformément aux objectifs du projet), l'impact constitue ainsi une situation finale caractérisée par des changements qui sont la résultante de l'association des résultats et des effets.

Définition

L'impact d'un projet peut être défini comme l'ensemble des changements significatifs (observables), durables, positifs et négatifs, prévus et imprévus.

Ces changements ont un lien de causalité avec l'action sur les populations cibles.

L'impact se mesure dans une temporalité donnée qui dépend de la maturité de l'action auquel le projet se rapporte.

Dans le cadre du projet Tremplin, l'impact est l'amélioration éventuelle de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Perçue comme telle, la notion d'impact renvoie à la perception des changements issus directement et indirectement de l'action mise en œuvre dans la mesure où de nombreux facteurs indépendants du projet peuvent se combiner avec les résultats observables qui résultent des actions mises en œuvre. Pour ces raisons, la temporalité dans laquelle s'insère l'action et la période d'observation constitue un élément fondamental dans la mesure de l'impact du projet Tremplin.

Critères de jugement et indicateurs

Les indicateurs d'impact, de résultats et des effets sont des signes vérifiables et mesurables qui, par comparaison à une situation de référence, permettent de porter une appréciation que l'on nomme « jugement évaluatif ». Dans le cadre du projet, l'appréciation de l'impact renvoie à l'appréciation des

effets à court terme (c'est-à-dire sur des périodes de 6 mois, 12 mois et 18 mois) sur deux populations distinctes :

- La mesure des résultats et effets sur **le corps enseignant et le personnel encadrant** ;
- La mesure des résultats et effets sur **les jeunes diplômés** en termes d'insertion professionnelle et de mobilité.

Afin de restituer un jugement évaluatif, les indicateurs d'impact doivent être qualitatifs et quantitatifs. Ils ont pour finalité de mesurer les effets. Pour chaque effet identifié correspond un ou plusieurs indicateurs à renseigner conformément à la grille ci-dessous :

Typologie des effets et correspondance des indicateurs		
Effets / Thématique	Effets / Indicateurs	Mesure de Comparaison Témoins / expérimentés
	Taux d'insertion professionnelle Chômage/emploi	Taux de personnes en situation d'emploi
	Taux d'insertion professionnelle Offre d'emploi	Taux d'offres d'emploi proposées
	Taux d'insertion professionnelle Le statut	Taux de personnes cumulant plusieurs CDD
	Taux d'insertion professionnelle La vitesse d'insertion	Taux de personnes en situation d'emploi à la date T
	Taux de fréquentation du PPE	
	L'intensité du recours à la candidature spontanée	Taux de CV envoyés
	Efficacité de la candidature spontanée	Taux de CV retournés
	Efficacité de la recherche Les entretiens	Taux d'entretiens
	Intensité de la recherche Les entreprises contactées	Taux d'entreprises contactées
	La qualité du statut d'emploi	Taux de contrats CDI
	Stabilité de l'emploi	Taux de contrats CDD
	La reconduction des contrats	reconduis

Qualité de l'emploi	Stabilité de l'emploi Durée des contrats CDD	Durée moyenne des contrats CDD en mois
	Niveau de salaire	Salaire moyen Salaire médian
	Qualité du statut L'emploi à temps partiel	Taux de contrats à temps partiel subis
Mobilité Le stage à l'international	Mobilité internationale Taux d'insertion professionnelle Chômage/emploi	Ratio du nombre de stagiaires à l'international ayant un emploi
	Mobilité internationale et La vitesse d'insertion	
	Mobilité internationale La qualité du statut d'emploi	
Mobilité L'insertion professionnelle	Rayon des entreprises contactées	Rayons : local (10kms), Lille/Grenoble, région, national, international
	Rayon des entreprises ayant répondu	Rayons : local (10kms), Lille/Grenoble, région, national, international

Analyse de l'impact

L'analyse de l'impact présuppose l'existence d'effets (directs et indirects) potentiellement observables. Compte tenu des actions mises en œuvre, les effets peuvent être regroupés sous deux catégories principales dont la seconde renvoie à trois sous-catégories d'effets tel qu'évoqué dans l'encart ci-dessous :

Partant de l'**hypothèse** que le pôle 1^{er} emploi a impacté les établissements bénéficiaires (établissements pilotes ou expérimentés⁸), **l'impact résulte de deux catégories d'effets** :

- du taux d'implication des personnels d'établissements dans la mise en œuvre et le fonctionnement des pôles 1^{er} emploi ;
- du taux d'insertion des jeunes diplômés sur le marché de l'emploi.

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés peut être déclinée en trois sous-catégories d'effets :

- la perception du jeune du marché du travail ;
- la qualité des emplois occupés ;
- la mobilité⁹ des jeunes.

L'analyse de l'impact est *de facto* limitée par le niveau de maturité du projet. En effet, les deux catégories de résultats s'apprécient en ex-post. Or, la période de l'évaluation de l'expérimentation sociale ne permettra pas de mesurer les impacts à moyen et long terme dans la mesure où l'analyse intervient sur la période de mise en œuvre du projet. L'appréciation de l'impact sera donc limitée à l'analyse des résultats positifs ou négatifs observables sur la période de l'évaluation, c'est-à-dire à court terme.

Pour ce faire, nous proposons de découpler l'étude d'impact des deux expérimentations mises en place comme suit :

- **L'appréciation de l'impact des mobilités internationales (MI) constituera l'objet de la première cohorte¹⁰.** L'appréciation des effets du Pôle Premier Emploi en termes d'impacts ne sera pas réalisable sur la première cohorte dont les jeunes seront diplômés en 2013. En effet, le pôle n'aura soit, pas été mis en œuvre, ou l'aura été trop récemment dans les établissements pilotes pour permettre au CS de porter un jugement évaluatif. Par ailleurs, l'étude de la mobilité sur la 2^e cohorte sera trop limitative car la temporalité nécessaire pour l'appréciation de l'impact coïncidera avec la fin de l'évaluation la qualité des emplois occupés ;
- **L'analyse de l'impact du pôle premier emploi (PPE) en termes d'insertion professionnelle** relative à la perception du jeune par rapport au marché de l'emploi et à la

⁸ Dans le texte, la notion d'établissements « pilotes » se confond avec « expérimentés ».

⁹ Le terme mobilité renvoie à la mobilité régionale et internationale.

¹⁰ S'agissant de petits effectifs (les jeunes ayant bénéficié de mobilité uniquement), le CS ne retient pas la proposition des DAET sur un couplage avec l'enquête ADESI et/ou IVA menée par le SAIO pour cette cohorte sauf marginalement pour la formulation de nos questions. Pas d'utilisation des établissements témoins pour cette première cohorte.

qualité des emplois occupés est réalisée sur la base **du suivi de la seconde cohorte**. **L'analyse rend également compte des changements opérés sur les personnels d'établissements impliqués dans la mise en œuvre du projet**. Ceci résulte de la nécessaire mise en œuvre des PPE dans les établissements pilotes afin de pouvoir en apprécier les effets¹¹ et résultats.

Afin de maximiser l'observation de l'impact, le comité scientifique propose de répartir l'analyse des effets à partir du suivi des deux cohortes distinctes.

3. CONTEXTE

3.1. Le contexte national n'est pas favorable à l'embauche des jeunes issus des filières CAP et bac pro

En matière d'accès des jeunes diplômés sur le marché du travail au niveau national, le fossé s'élargit entre les diplômés de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur. Cette tendance constatée à partir de l'année 2007 à propos des diplômés en 2004 se confirme dans la durée (contrairement aux jeunes de la Génération 1998 qui avaient bénéficié d'une embellie économique, les jeunes de la Génération 2004 sont arrivés sur le marché du travail dans un contexte économique beaucoup plus difficile et leur accès au marché du travail s'est réduit). Les données issues de la dernière enquête Génération montrent que pour les jeunes issus de l'enseignement professionnel au niveau secondaire, l'acquisition d'un diplôme, même de niveau CAP, va de pair avec une forte réduction du risque de chômage, surtout dans la période de crise actuelle. En effet, l'enquête du Céreq montre que la situation est particulièrement préoccupante pour ceux qui sortent de l'enseignement secondaire sans diplôme, soit 18 % de la génération 2007. En 2010, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, ils connaissent un taux de chômage de 41 %, un taux d'emploi de 48 %. 10 % reprennent une formation.

La capacité d'insertion professionnelle des jeunes est étroitement dépendante des aléas de la conjoncture économique. Sur la période, les titulaires d'un CAP, d'un BEP ou d'un diplôme équivalent sont proportionnellement les plus nombreux à occuper un emploi ou à en rechercher un, mais ils se trouvent confrontés à un chômage de plus en plus élevé. Leur taux de chômage a augmenté de sept points entre l'enquête de 2007 et celle de 2010 pour atteindre 24 %. Ceci démontre une faible capacité d'insertion à la fois qualitative (dans la durée) et quantitative (taux d'accès à un premier emploi) des jeunes diplômés issus de ces filières. Ainsi, en 2010, leur taux de chômage est supérieur de neuf points à celui observé pour leurs homologues en 2007. Ce taux se réduit à 13 % pour les bacheliers n'ayant pas poursuivi d'études supérieures, qui sont donc globalement mieux positionnés sur le marché du travail, en dépit de salaires à peine plus élevés. Pour les sortants du secondaire,

¹¹ En effet, on constate que les PPE n'étaient pas tous effectifs sur l'année scolaire 2012-2013 pour la première cohorte. Leur mise en œuvre a donc été progressive sur cette période. A l'inverse, pour la deuxième cohorte, vue la durée du projet et le fait que les MI se déroulent après l'obtention du diplôme, nous ne pourrions pas placer des interrogations à 6 mois de cette 2^e cohorte avant la fin du projet.

détenir un diplôme améliore très sensiblement l'accès à l'emploi. Le taux d'emploi des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est d'au moins 20 points supérieur à celui des sortants sans diplôme. Dans tous les cas, l'accès à l'emploi est fortement conditionné par l'obtention du diplôme.

D'un point de vue global, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des CAP et bac pro est plutôt mauvaise. Bien que, selon les filières mais aussi en fonction des individus considérés, il y ait des variations importantes, la plupart deviennent des actifs précaires dont les périodes d'emploi sous la forme de contrat CDD ou d'intérim sont entrecoupées de périodes de chômage plus ou moins longues. De plus, dans les filières tertiaires, nombreux sont les jeunes qui trouvent un emploi dans une filière différente que celle dont ils ont réalisé leur formation. Néanmoins, il est important de différencier les filières de service des filières industrielles. En effet, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des filières industrielles est bien meilleure qu'en filières tertiaire. Les jeunes qui ont fait le choix de ne pas poursuivre leurs études sont globalement tous en activité à l'issue de leur diplôme, soit en CDD, en CDI ou en CTT.

Au niveau national, l'insertion professionnelle des jeunes est inégale en fonction de la filière retenue. Comme le soulignent les résultats de l'interrogation 2010 de la Génération 2007 réalisée par le Céreq, les filières Mécanique, Santé, Transport/logistique et Travail social et travail du bois sont celles qui concentrent le taux de jeunes actifs le plus élevé en 2010. Trois ans après leur sortie de formation, plus des trois quarts des jeunes issus de ces filières occupent un emploi.

Le choix de la filière de formation professionnelle constitue un facteur déterminant l'insertion professionnelle des jeunes

3.2. Des inégalités socio-économiques caractérisent les deux régions

Le Nord – Pas-de-Calais, une région fortement impactée par la crise

La région du Nord – Pas-de-Calais est fortement touchée par la crise économique qui sévit depuis octobre 2008. Son développement économique a longtemps reposé sur l'industrie du textile, du charbon et de la sidérurgie. Cependant, par rapport aux autres régions de l'arc nord-est, le Nord - Pas-de-Calais dispose d'une palette étendue d'activités¹² qui reste peu rémunératrices car elle fait appel à de la main d'œuvre peu ou moyennement qualifiée. Le Nord - Pas-de-Calais se distingue des autres régions françaises par un taux de chômage élevé¹³ et un taux d'activité chez les 15 à 64 ans plutôt faible¹⁴. Ce taux accuse un retrait plus significatif chez les femmes et illustre ainsi une inégalité entre les genres face au marché de l'emploi. En 2009, les principales zones urbaines de la région du Nord – Pas-de-Calais

¹² La région se place ainsi au septième rang des régions françaises pour la diversité des activités derrière Rhône-Alpes, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Centre et Pays de la Loire. Parmi les plus importants secteurs d'activité en termes d'emplois, la vente par correspondance, l'industrie textile, l'industrie automobile, la construction de matériel ferroviaire roulant, les industries des produits minéraux et la métallurgie distinguent le Nord-Pas-de-Calais des autres régions françaises.

¹³ 12,8 % au deuxième trimestre 2009 soit 3,7 points de plus que la moyenne nationale.

¹⁴ Ce taux est de 67 % au 1er janvier 2006 tandis qu'il atteint 72 % au niveau national.

concentre les taux de pauvreté parmi les plus importants du territoire national avec la ville de Roubaix qui accuse un taux de pauvreté de 46 %, Tourcoing 28 % et Lille 27 %¹⁵.

La population de la région du Nord – Pas-de-Calais est la plus jeune de France : la part des moins de 25 ans est la plus élevée des régions françaises avec 34 % en 2011. Au niveau régional le recensement de la population établit à 6 % le ratio de cadres et professions intellectuelles supérieures et à 16 % le ratio d'ouvriers¹⁶. Au niveau régional, la part des emplois régionaux dans la sphère de l'économie présentielle (à savoir la construction, les activités financières, l'éducation, la santé, l'action sociale, l'administration, le commerce de détail¹⁷, les transports de voyageurs ou encore l'hôtellerie restauration) représente 64,7 %.

Le secteur industriel : première victime de la crise

Un premier groupe de zones d'emploi regroupant Lille, Roubaix-Tourcoing et Lens-Hénin se caractérise par un large éventail d'activités relevant des secteurs suivants : l'agriculture, les services aux entreprises, le transport de marchandises et la logistique, le commerce de gros, la vente par correspondance et l'industrie. Le coefficient de spécialisation est bas dans ces trois zones : 38 % sur Lens-Hénin, 39 % sur Lille et 44 % sur Roubaix-Tourcoing. Ces zones sont caractérisées par de fortes inégalités. Sur Lens-Hénin, Béthune-Bruay et Roubaix-Tourcoing, la situation du marché du travail est moins favorable qu'à Lille avec un taux de chômage nettement plus élevé : respectivement en hausse de 4,5 points et de 3,5 points en 2008. A la différence de Lille, le tissu productif est dominé par l'industrie automobile, l'industrie du caoutchouc et la transformation des matières plastiques. La part des cadres y est également moins grande qu'en moyenne régionale avec 9 % (contre 12 %) tandis que la part des ouvriers est sensiblement plus élevée (32 % contre 28 %). Un emploi industriel sur huit est lié à l'activité des sept principaux sites automobiles régionaux

Ainsi, les zones d'emploi du Nord - Pas-de-Calais sont inégales. Certaines ont une structure productive et un niveau de qualification des emplois supérieur telle que la zone d'emploi de Lille, alors que d'autres sont plus fragiles, comme Saint-Omer et Béthune-Bruay. Au deuxième trimestre 2009, le taux de chômage régional s'établit à 12,8 %, soit une hausse de 2,3 points par rapport au deuxième trimestre 2008. Cinq zones d'emploi ont enregistré une hausse du taux de chômage plus importante qu'en moyenne régionale : la Sambre-Avesnois, le Valenciennois, le Douaisis, le Dunkerquois et le Calaisis. Inversement, les hausses ont été plus modérées dans la zone de Saint-Omer, le Boulonnais, en Flandre-Lys, dans les zones de Lille et Berck-Montreuil ainsi que dans l'Artois-Ternois. Sur l'année 2008, l'emploi salarié privé a reculé de 1,4 % dans le Nord-Pas-de-Calais tandis que deux zones d'emploi connaissent un léger accroissement : le Valenciennois avec une hausse de 1,1 % et la zone de Lille (+0,7 %). Ces évolutions positives les classent avec Flandre-Lys (-0,4 %) et le regroupement Dunkerquois-Calais (-0,9 %) dans le groupe des zones dont l'évolution est plus favorable par rapport à la moyenne régionale. Les zones les plus touchées par le recul de l'emploi salarié privé sont les vieilles terres industrielles : la Sambre-Avesnois avec -6,8 % et le Douaisis dont le recul des activités de services est le plus élevé de la région.

¹⁵ Etude Compas d'août 2012.

¹⁶ Source : INSEE, RRP 2008.

¹⁷ Hors ventes par correspondances.

Grenoble résiste mieux à la crise mais affiche de fortes inégalités internes

Grenoble constitue une zone de dynamisme économique fort ayant limité les conséquences de la crise sur l'emploi salarié même si la région n'échappe pas à l'explosion du chômage de longue durée (+24 %) ¹⁸ sur la période 2009/2010. La reprise de l'activité observée en particulier à partir de 2009 et 2010 n'a pas permis de redynamiser l'investissement et l'emploi ni d'améliorer les conditions socio-économiques des populations pauvres. Dans ces conditions, la question de la réversibilité de la situation des ménages les plus touchés par la crise apparaît comme un sujet de préoccupation majeure pour les acteurs locaux. Les conséquences de la crise se sont fait sentir de façon très rapide dans le territoire industriel grenoblois et a constitué un facteur de développement de la précarité du travail.

La crise a aussi accéléré les processus de précarisation d'une frange de la population : les retraités, les jeunes qualifiés en difficulté sur le marché du travail, les travailleurs de l'industrie ou de l'agriculture ainsi que les migrants. Selon les acteurs de l'insertion, l'arrivée de ces nouveaux publics a contribué à dégrader la situation de ceux qui étaient déjà suivis par leurs services, en reléguant dans l'ombre les plus fragiles et en rendant plus difficile leur prise en charge dans un contexte budgétaire particulièrement tendu.

À moyen et long terme, des délocalisations et des restructurations sont observées à Grenoble ainsi qu'un recentrage sur des unités de production et des produits à forte valeur ajoutée. Pour un certain nombre de PME, la nécessité de diversifier leurs clients et leurs produits est apparue (notamment pour les sous-traitants de l'automobile). Le modèle de développement tourné vers les hautes technologies, s'il n'est pas remis en cause à Grenoble, est néanmoins réexaminé face à la nécessité de soutenir davantage l'industrie traditionnelle et de maintenir des emplois pour les moins qualifiés.

Selon l'étude Compas d'août 2012, en 2009, les principaux pôles urbains régionaux accusent des taux de pauvreté largement inférieurs à ceux de la région Nord pas de Calais avec Grenoble (19 %) et Lyon 15 %.

Le genre, un facteur discriminant ?

Le facteur genre, selon les filières, peut avoir un impact sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. C'est le cas notamment pour les filières secrétariat et accueil qui sont principalement composées de filles tandis que la parité est une caractéristique de la filière gestion administrative. Malgré les disparités constatées dans certaines filières, le caractère discriminant du genre est à relativiser dans la mesure où la capacité d'insertion professionnelle dépend essentiellement des capacités individuelles des élèves. Ainsi, le fait que les filles soient globalement mieux insérées que les garçons au niveau professionnel peut s'expliquer plus simplement par leur maturité plus avancée que les garçons au même âge, ce qui rassure les employeurs et améliore ainsi l'accès à l'embauche.

¹⁸ Source Insee.

3.3. L'administration territoriale se dote d'une stratégie de relance de l'activité économique

Dans la région Nord - Pas-de-Calais

Afin de faciliter l'insertion de la région dans l'économie mondiale, la France a lancé en 2004 une nouvelle politique industrielle à travers l'instauration de pôles de compétitivité¹⁹ régionaux dont l'objectif est le développement de la capacité d'innovation.

Les six pôles de compétitivité de la région Nord-Pas-de-Calais :

- PICOM (Pôle des Industries du Commerce) dont la principale mission est le développement d'un pôle de référence mondiale pour la distribution ;
- I-TRANS (transports terrestres) qui réunit les principaux acteurs dans le domaine du ferroviaire et des systèmes de transports terrestres en Nord-Pas de Calais et en Picardie pour construire et pérenniser un pôle d'excellence mondiale dans le domaine ;
- UP_TEX (Union Pôle Textile) qui a pour ambition de devenir le centre de référence au plan européen dans les domaines des matériaux textiles avancés, de la polysensorialité et de la customisation de masse ;
- NSL (Nutrition Santé Longévité) qui a pour objectif de développer des aliments à fonction santé et des compléments nutritionnels, comme vecteurs de prévention des maladies associées aux désordres métaboliques et au vieillissement ;
- MAUD (Matériaux et Applications pour une Utilisation Durable) qui s'appuie sur trois axes d'innovation : le développement de nouveaux produits, procédés et/ou services, l'amélioration des fonctionnalités des matériaux et l'intégration du développement durable ;
- AQUIMER (filrière produits aquatiques) dont le programme s'articule autour de trois thématiques : valoriser les produits et co-produits de la pêche et de l'aquaculture, renforcer la technicité et l'environnement des entreprises de la filière et améliorer la sécurité sanitaire.

¹⁹ Un pôle de compétitivité est défini par l'association d'entreprises, de centres de recherche et d'organismes de formation sur un territoire donné. Ces acteurs ont pour vocation d'être engagés dans une démarche partenariale (stratégie commune de développement) destinée à impulser des synergies autour de projets innovants conduits en commun en direction d'un (ou de) marché(s) donné(s).

En complément de la NPI, la stratégie régionale d'innovation se décline autour de trois objectifs prioritaires :

- être incontournable sur un nombre limité de secteurs innovants existants et reconnus (commerce « du futur », santé / nutrition / alimentation et transports ferroviaires) ;
- accompagner des secteurs en forte mutation ;
- favoriser l'émergence de nouvelles filières.

Dans la région Rhône-Alpes

La stratégie de développement de Grenoble s'inscrit dans le cadre des politiques de développement mises en œuvre au sein de la région Rhône-Alpes. La politique économique régionale s'appuie sur la nouvelle « Stratégie Régionale de Développement Économique et d'Innovation » (SRDEI 2011 – 2015) votée en février 2011 pour une durée de 5 ans.

Dans le cadre de cette stratégie, la Région entend centrer son action autour de trois axes stratégiques structurants :

- soutenir le développement et la consolidation de l'industrie ;
- développer les activités de proximité : l'artisanat, le commerce, l'Economie Sociale et Solidaire ;
- impulser une dynamique solidaire et de mise en réseau des territoires dans leur stratégie de développement économique.

En complémentarité avec ses dispositifs d'aide de droit commun en matière économique, l'ambition de la Région Rhône-Alpes est de poursuivre, de façon équitable et cohérente, l'accompagnement au développement économique de ses territoires par l'intermédiaire du volet économie et emploi des Contrats de Développement Durables Rhône-Alpes (CDDRA) et des Contrats de Fonction d'Agglomération et de Centralité (CFAC).

L'évolution de la politique des Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF), adoptée en février 2011, traduit également la volonté régionale de contribuer à une approche plus intégrée de la relation économie/emploi/formation sur les territoires. La combinaison des réponses existantes devant leur permettre de mieux aborder les évolutions économiques, technologiques et de leurs conséquences pour l'emploi.

Le volet économie-emploi des CDDRA et CFAC met en œuvre les différents leviers de la SRDEI, en s'appuyant sur les projets et stratégies de chaque territoire :

- anticiper et maintenir l'emploi
- renforcer le soutien à la création et reprise d'entreprises
- dynamiser et développer l'économie de proximité
- soutenir et développer les PME/TPE dans le secteur de l'industrie
- promouvoir les atouts de Rhône-Alpes à l'international
- renforcer la place des PME dans les pôles de compétitivité et les clusters
- accompagner les entreprises vers l'innovation

Labellisé en Juillet 2005, le pôle de compétitivité mondial MINALOGIC accompagne les porteurs d'innovation, petits et grands, dans leur projet. Ce réseau de partenaires spécialisés dans les systèmes miniaturisés intelligents active la rencontre des innovateurs, des industriels et des financeurs pour porter collectivement une technologie jusqu'à son marché. Ce pôle repose sur 3 axes principaux :

- En assurant la cohésion du triangle industrie-recherche-formation au plan régional et son rayonnement au rang mondial, Minalogic s'est imposé comme un acteur incontournable de la région Rhône-Alpes.
- Minalogic est présent sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'innovation, depuis sa création jusqu'à sa valorisation. Il offre ainsi la possibilité de créer une source d'avantages concurrentiels.
- Le pôle développe des partenariats industrie-recherche-formation dans les domaines des micro-nanotechnologies et du logiciel, au niveau national et international, avec des applications dans les secteurs de la santé, l'environnement, l'énergie, la mobilité et la connectivité, l'imagerie et de toutes les industries intégratrices d'électronique, à la recherche de ruptures ou d'innovations technologiques.

PARTIE 2 : L'EXPÉRIENCE SOCIALE
« TREMPLIN » - Analyse quantitative

Cette partie concerne le volet de l'expérimentation sociale de Tremplin. Une étude quantitative orientée sur les jeunes a pour objectif de évaluer le cadre de l'expérimentation — les caractéristiques des jeunes, leurs projets professionnels et scolaires —, de mesurer ses effets et l'impact sur l'insertion. Cette analyse repose sur un dispositif d'enquêtes visant à suivre les jeunes au long de l'année scolaire pour laquelle Tremplin a été mis en place et les 6 mois suivants.

1. LE DISPOSITIF D'ENQUÊTES

L'objectif

Les enquêtes ont le double objectif de mesurer l'impact de Tremplin et de comprendre comment et pourquoi un tel dispositif d'expérimentation peut être adopté par les jeunes pour aborder ou résoudre la question de l'insertion professionnelle. Le volet de la mesure de l'impact cible le niveau du volume d'insertion, il est mesuré par comparaison de l'insertion des jeunes bénéficiaires de tremplin contre les jeunes témoins non bénéficiaires. Il repose naturellement une enquête qui porte sur la période d'insertion, cf. paragraphe 3. L'expérimentation Tremplin se déroulant en milieu scolaire, son succès auprès des jeunes dépend du rapport des jeunes à leur insertion professionnelle future pendant leur scolarité. Ce volet est l'objet des enquêtes en milieu scolaire.

L'historique du dispositif d'observation

Le dispositif d'enquêtes a été remodelé pour s'adapter aux retards de mise en place du projet Tremplin dans les établissements et les contraintes de calendrier qui en ont découlé. Initialement prévue pour l'année scolaire 2012-2013 et les 9 mois suivants, la période d'observation pour l'évaluation a été reportée sur l'année scolaire 2013-2014 et les 6 mois suivants. Néanmoins, l'observation initiale a été maintenue à titre d'essai.

Le dispositif d'enquêtes

Le dispositif d'enquêtes mis en place a consisté à suivre deux cohortes de jeunes des classes Terminales des filières professionnelles CAP et Bac pro. Trois interrogations de ces jeunes dans le temps, deux en milieu scolaire et une pendant la période d'insertion, structurent leur suivi longitudinal. La cohorte de référence pour mesurer l'impact de Tremplin est celle des sortants en 2014.

La structure et le calendrier

L'interrogation couvre 31 établissements dont 16 où l'expérimentation a eu lieu et 15 établissements Miroir. Elle couvre la période scolaire septembre 2013- juin 2014 et la période d'insertion juillet 2014-décembre 2014. Les trois interrogations ont eu lieu en janvier 2014, mai 2014 et décembre 2014.

La cohorte d'essai

La cohorte 2012-2013 ne concerne que les jeunes des établissements bénéficiaires de l'expérimentation Tremplin. Le suivi des jeunes s'étend sur une période d'insertion plus longue de 9 mois. Deux interrogations ont eu lieu en juin 2013 et mars 2014.

Tableau 1

Cycle des interrogations en regard du cycle scolaire et post scolaire ; mise en parallèle des cohortes 2012-2013 et 2013-2014 ; mise en place du PPE

	Sep.	Jan.	Fév.-Avr	Mai	Juin	Déc.	Mars
Cohorte 1	<i>Entrée 2012</i>			Enquête (fin d'année scolaire)	<i>Examen 2013</i>		Enquête à 9 mois)
Cohorte 2	<i>Entrée 2013</i>	Enquête (avant PPE)	<i>Mise en place PPE</i>	Enquête (fin d'année scolaire)	<i>Examen 2014</i>	Enquête à 6 mois)	

1.1. La population et la thématique cible

La population ciblée est constituée des jeunes inscrits dans les filières bac pro et CAP dans les 32 établissements sélectionnés comme indiqué précédemment. Ces jeunes sont suivis longitudinalement depuis leur entrée en dernière année du cycle scolaire jusqu'à 6 ou 9 mois après leur sortie de scolarité. L'information recueillie auprès de ces jeunes concerne leurs caractéristiques personnelles (genre, catégorie socioprofessionnelle de chaque parent, fratrie) ainsi que celles relatives à leurs projets professionnels et scolaires et enfin leur participation à Tremplin pour les expérimentés. Ce dispositif a en particulier éclairé la façon dont ils conçoivent leur futur et leurs stratégies pour atteindre leurs objectifs.

1.2. Le dispositif longitudinal

Pour la cohorte 2013-2014 de référence, l'information quantitative repose sur 3 enquêtes. La première enquête se fait avant que les jeunes bénéficient du pôle PPE de l'expérimentation Tremplin, soit en décembre 2013. La seconde se fait en fin d'année scolaire soit en mai 2014. La dernière a eu lieu 6 mois après leur sortie du système scolaire, soit en décembre 2014. En milieu scolaire, les deux enquêtes de décembre et mai permettent de mesurer l'évolution des jeunes dans leurs projets scolaires et professionnels.

Pour la cohorte 2012-2013, il n'y a eu qu'une enquête en milieu scolaire, en mai 2013 et une 9 mois après leur sortie du milieu scolaire en mars 2014.

1.2.1. La cohorte 2013-2014 : enquête de janvier 2014

L'objet de l'étape « Janvier ».

L'étape de **Janvier** définit les caractéristiques de la population d'étude : le genre, le diplôme, la spécialité, les critères sociaux. Elle définit la « position 0 » du jeune avant d'entrer dans le dispositif Tremplin. Cette position concerne les aspects de projets professionnels, les attentes des jeunes par rapport à leur formation scolaire, leur insertion professionnelle et le rôle du Pôle Premier Emploi. Elle précise aussi les cercles d'influence et les sources d'information des jeunes.

L'étape de Janvier dans le dispositif d'information

L'étape de janvier est la première interrogation de la cohorte 2013-2014. L'interrogation se fait en milieu scolaire avec le protocole CAWI. La période d'interrogation va de mi-décembre à fin janvier, selon la disponibilité des jeunes. La disponibilité est affectée par les stages en milieu professionnel des jeunes durant leur année scolaire.

La population ciblée par l'étape et l'échantillon

La population ciblée est constituée de 4106 jeunes élèves de terminale Bac-pro ou Cap qui proviennent de 31 établissements sélectionnés. 15 établissements appartiennent à l'académie de Lille et 16 à l'académie de Grenoble. 16 établissements sont expérimentés et 15 sont témoins, ce qui représente respectivement 2008 jeunes témoins et 2098 jeunes expérimentés. Le taux de réponse à l'enquête de Janvier est de 67% ce qui représente 2766 jeunes. Ils sont répartis entre 1186 témoins (soit un taux de réponse de 59%) et 1580 expérimentés (75% de taux de réponse). Le taux de réponse est lié à la mise en place de l'interrogation dans les établissements. La non réponse tient pour beaucoup à ce que certaines classes n'ont pas ou très peu répondu. En fait, il existe un effet structuré de la non réponse par les caractéristiques des classes non répondantes et donc par le croisement localité, diplôme et spécialité.

1.2.2. La cohorte 2013-2014 : enquête de mai 2014

L'objet de l'étape de « Mai ».

Pour la cohorte 2013-2014, l'étape de **mai** complète celle de janvier en donnant les évolutions des déclarations des jeunes. Les dimensions ciblées concernent notamment leur participation au Pôle Premier Emploi mais aussi leur désir de poursuivre ou arrêter leurs études, leur projet professionnel, leur regard sur leur parcours. D'une part, cette étape fournit une deuxième coupe transversale qui permet notamment de savoir comment ces dimensions ont évolué en volume. D'autre part, le suivi personnalisé des jeunes permet de mesurer le nombre réel de changements de projets et d'aborder les raisons alléguées par les jeunes.

L'étape de mai dans le dispositif d'information

L'étape de mai est la deuxième interrogation de la cohorte 2013-2014. L'interrogation se fait en milieu scolaire avec le protocole CAWI. La période d'interrogation va d'avril à mai 2014, selon la disponibilité des jeunes. La disponibilité est marquée par les stages en milieu professionnel des jeunes durant leur année scolaire.

La population ciblée par l'étape et l'échantillon

La population ciblée est la même que pour l'enquête de janvier²⁰. Le taux de réponse à l'enquête de mai est de 61 % ce qui représente 2 544 jeunes. Ils sont répartis entre 1015 témoins (soit un taux de réponse de 51 %) et 1 531 expérimentés (72 % de taux de réponse). Le taux de réponses a très peu baissé chez les expérimentés par rapport aux témoins en raison d'une sensibilisation à l'intérêt du dispositif. En termes de suivi dans le temps 1 728, soit 67 % des 2 544 répondants avaient aussi répondu à l'enquête de janvier. 3 582 jeunes ont répondu à au moins une enquête, soit 87 % des jeunes. Ces enquêtes ayant été notre seul moyen de recueillir auprès des jeunes leur adresse email, pour la dernière

²⁰ Pour rappel, elle est constituée de 4 106 jeunes élèves de terminale bac-pro ou CAP qui proviennent de 31 établissements sélectionnés. 15 établissements appartiennent à l'académie de Lille et 16 à Grenoble. 16 établissements sont expérimentés et 15 sont témoins, ce qui représente respectivement 2 008 jeunes témoins et 2 098 jeunes expérimentés.

enquête, hors milieu scolaire, nous avons donc disposé des emails de 87 % des jeunes pour réaliser la partie CAWI.

1.2.3.La cohorte 2013-2014 : enquête de décembre 2014

L'enquête de décembre sert à l'évaluation quantitative de l'impact sur l'insertion professionnelle, le dispositif est détaillé au chapitre 3.3

1.2.4.La cohorte 2012-2013 : son apport sur la période d'insertion

La cohorte 2012-2013 est la cohorte d'essai limitée aux jeunes expérimentés. L'interrogation de mai 2013 est identique à celle de mai 2014 pour la cohorte 2013-2014. Elle a fait l'objet d'un premier rapport²¹ et a permis de poser les bases du dispositif pour la cohorte suivante. Ses résultats corroborent ceux de la cohorte 2013-2014.

En ce qui concerne les statistiques sur l'insertion, son apport est plus grand dans la mesure où elle s'étend sur une période plus longue de 9 mois. Cette plage de 9 mois d'insertion est plus large que celle de la cohorte 2013-2014 pour laquelle la comparaison Tremplin/Miroir a porté sur une période d'insertion de 6 mois. Elle permet donc de mettre en perspective les résultats de la cohorte 2013-2014 sur une durée plus longue.

Pour cette cohorte, un effort de relance des jeunes non répondants a été réalisé après avril en fonction des possibilités de chaque rectorat, les données post mars sont donc hétérogènes selon les académies. Les dimensions ciblées concernent le calendrier d'insertion des jeunes, le calendrier de recherche d'emploi, la qualité de l'emploi, la correspondance avec le projet professionnel des jeunes et le lien entre l'emploi et la mobilité.

1.3. L'animation du dispositif d'interrogation

Le dispositif d'interrogation est fait à partir de questionnaires fermés sur la base du protocole CAWI. Pour les questionnaires de janvier et mai, les jeunes y répondent au sein même des établissements et sont encadrés lors de l'interrogation. La mise en place des interrogations a été animée par les responsables d'établissements pour ajuster les dates en fonction de la présence des jeunes, les périodes de stage pouvant impacter de façon importante les taux de réponses et introduire des biais dans la représentation des classes. Les services des rectorats de Lille et Grenoble ont joué un rôle important pour l'enquête puisqu'ils ont construit les interfaces CAWI et animé la mobilisation des établissements. La collecte des données s'est faite en établissements mais le recueil des données a eu lieu dans les rectorats. Les données ont été ensuite diffusées au Conseil Scientifique.

L'interrogation sur l'insertion de décembre 2014 s'est faite à l'extérieur des établissements, les jeunes ayant quitté le système éducatif ou poursuivi leurs études post bac. L'interrogation s'est faite en plusieurs étapes. La première est commune à tous, elle repose sur le recueil des emails obtenus lors des deux interrogations de janvier 2014 et mai 2014. Cette étape offre à chaque individu la même probabilité de répondre. Une deuxième étape de relance a eu lieu en établissements. Les jeunes qui devaient se rendre dans leur établissement d'origine, par exemple pour récupérer leur diplôme, ont été

²¹ Projet TREMPLIN, Comité Scientifique, Expérimentation Sociale « Tremplin », Analyse de la 1^{ère} Cohorte, 4 novembre 2013.

sollicités pour répondre à l'enquête. Enfin, une troisième étape a consisté à relancer les non-répondants par téléphone. Les établissements ont été chargés d'animer cette relance.

2. ANALYSE QUANTITATIVE DES RÉSULTATS

Dans le processus d'évaluation du dispositif tremplin, l'analyse quantitative cible le point de vue des jeunes. Tous les jeunes bénéficiaires du dispositif Pôle Premier Emploi et les jeunes témoins sont appelés à être interrogés. L'interrogation se fait sur la base d'un questionnaire fermé dont les items sont fabriqués pour répondre aux questions suivantes :

- Est-ce qu'une implantation en milieu scolaire d'une expérimentation de type Pôle Premier Emploi est justifiée ?
- Est-ce que le moment de l'action, en fin de cycle des filières professionnelles CAP et bac pro, est adéquate ?
- Quelles sont les caractéristiques des jeunes qui pourraient constituer un terreau favorable à la réussite d'un dispositif d'aide à l'insertion ?
- Sur quels aspects les jeunes paraissent équipés ou ont un besoin d'aide ?
- Quels types d'action pourraient répondre au besoin d'aide, identifié précédent, chez les jeunes ?

2.1. Les jeunes bac pro et CAP, une population particulière

2.1.1. Qui sont les jeunes des filières professionnelles?

Les jeunes des filières professionnelles sont en âge d'entrer dans la vie d'adulte et donc d'accéder à l'indépendance (par l'obtention d'un métier, d'un logement, ou par la mise en couple). Ils sont majoritairement issus de milieu populaire (de parents ouvriers ou hors emploi pour la moitié d'entre eux). Leur parcours scolaire orienté en filière professionnelle correspond souvent avec une scolarité difficile (la moitié d'entre eux a du retard) qui n'a peut-être pas toujours été valorisante. Les ressources familiales, l'état du marché de l'emploi, le coût des études plus longues sont autant de paramètres qui mettent ces jeunes sous contraintes.

2.1.2. Une population caractéristique de l'environnement socioéconomique régional

Caractéristiques des jeunes des établissements

La distribution des jeunes enquêtés durant la dernière année du secondaire est caractéristique d'une population d'origine sociale ouvrière, légèrement masculine avec une fratrie importante (2,5 frères et sœurs de moyenne pour Lille et 2 pour Grenoble). La catégorie socioprofessionnelle du premier responsable²² est à 38 % « ouvrier » et 13 % « hors emploi ». De plus, le taux de hors-emploi est plus grand à Lille qu'à Grenoble et fait écho à la réalité du marché de l'emploi local. Le taux de

²² Dans les données administratives du rectorat, les parents s'auto définissent comme premier ou second responsable lors du remplissage de fiches administratives.

féminisation, identique à Lille et à Grenoble, est de 42 %. Le nombre moyen de frères et sœurs est de 2 à Grenoble et 2,5 à Lille. Quand on cible les jeunes qui ont l'intention d'arrêter leurs études au bac ou au CAP, la caractéristique sociale s'accroît : le nombre d'enfants d'ouvriers et de hors emploi atteint alors 57 % (+14 %). Le nombre frères et sœurs à Grenoble croît à 2,25, se rapprochant ainsi de Lille. Le taux de féminisation reste, lui, identique.

2.2. Un contexte particulier

Le choix de la filière et l'insertion

L'enquête réalisée auprès des jeunes ainsi que des personnels encadrants a révélé que le choix de la filière est largement lié au genre. Nombre de spécialités sont presque exclusivement masculines (la mécanique) ou féminines (la santé). Néanmoins, le contexte économique de crise et le chômage croissant poussent les jeunes à choisir la spécialité en fonction de l'insertion (l'accès à un emploi). Ils sont donc amenés à considérer les fortes variations du taux d'emploi en fonction de la spécialité et du niveau de diplôme.

Les enquêtes Génération du Céreq montrent un panorama de la situation d'embauche des jeunes 3 ans après la sortie du système scolaire. Pour les sortants du secondaire, elles révèlent de grandes disparités d'insertion des jeunes en fonction des spécialités²³, dans un contexte général de baisse du taux d'emploi ces dernières années. Les taux d'emploi et de salaire à 3 ans (73 % et 1225 euros nets) sont proches entre les bacs pro et les CAP-BEP (70 % et 1200 euros) et bien supérieurs aux non-diplômés (48 % et 1150 euros). En outre, le retour aux études en cas d'échec de l'insertion est plus fréquent chez les bacheliers que chez les CAP. On peut y voir deux effets : celui d'offrir une nouvelle chance aux bacheliers et celui, statistique, de diluer la non insertion de ces derniers (avec les diplômes plus élevés). On note également que les spécialités de formations sont aussi importantes pour l'insertion que le diplôme. Ainsi les écarts de potentiels de taux d'emploi vont de près de 78 % pour les meilleures spécialités – Mécanique de précision, mécanique auto, spécialités pluri-technologiques, santé, etc. – à près de 56 % pour les moins performantes – secrétariat, bureautique, accueil, hôtellerie, Commerce, comptabilité, etc. – et jusqu'à 39 % pour l'habillement et le textile. Enfin, le choix du « bon niveau de diplôme » dépend de la spécialité, c'est donc le croisement entre le diplôme et la spécialité qui semble être la clé du « bon choix » de la filière. Le diplôme est surtout décisif pour les filières qui insèrent très mal au niveau bac et bien mieux aux niveaux post bac. En effet, certaines filières – secrétariat, comptabilité ou gestion – n'insèrent pas suffisamment au niveau bac, le « bon » niveau de diplôme étant le BTS ou le DUT.

Le choix de la poursuite d'études et l'acquisition de l'indépendance

Comme nous l'avons vu, le choix du rallongement des études doit être mis en regard de la particularité de la population des jeunes. L'idée du rallongement des études pour améliorer la qualité de son emploi s'est beaucoup développée dans les années 80 et 90²⁴. Ce phénomène touchait massivement les filières du bac général et les classes moyennes. Dans ce schéma, les familles assurent souvent non seulement le coût des études mais aussi une partie de l'accès à l'indépendance, par exemple le logement des jeunes. Un autre effet notable est l'apparition d'une forme de compromis chez les jeunes à accepter une forme de semi indépendance : sans emploi, l'indépendance financière n'existe pas réellement et le logement est souvent précaire.

²³ Sources : Génération 2004 : des débuts de trajectoire durablement marqués par la crise ? *Bref* du Céreq n° 311, juin 2013 ; S'insérer à la sortie de l'enseignement secondaire : de fortes inégalités entre filières. *Bref* du Céreq n° 303, décembre 2012.

²⁴ O. Galland, 2000, Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives, mais resserrées, *Economie et statistique*, n° 337-338, p. 13-36.

Les caractéristiques des jeunes des filières professionnelles rappelées plus haut – de milieu populaire, de fratrie nombreuse ayant suivi des parcours scolaires parfois peu valorisants – rendent la poursuite d'études plus contraignante. Dès lors on peut s'attendre à des compromis plus forts. Le dispositif d'enquête vise à les mettre en évidence

2.3. Les jeunes acteurs de la construction de leur projet professionnel

2.3.1. Le choix de poursuivre ses études

Les résultats obtenus à partir des enquêtes de janvier et mai pour la cohorte 2013-2014 mettent en évidence l'intérêt des jeunes pour l'insertion professionnelle, la perception du lien entre leur projet scolaire et professionnel, et les stratégies concernant leur cheminement vers l'emploi. Les jeunes en filière professionnelle, tout en étant disposés à poursuivre leurs études, envisagent la sortie des études par envie d'autonomie et pour décrocher rapidement un travail. Mais ce choix est contrarié par la difficulté croissante du marché du travail. La sortie apparaît alors comme une solution risquée et son choix dépend de la maturation du projet professionnel.

52 % des jeunes ont déclaré envisager de sortir des études soit lors de l'interrogation de janvier soit lors de celle de mai. En mai, 77 % des jeunes qui désirent arrêter leurs études à la fin de l'année scolaire déclarent vouloir arrêter pour travailler, soit parce qu'ils ont une promesse d'embauche (15 %), soit pour exercer un métier tout de suite (62 %). Ce résultat est conforme aux déclarations faites en janvier (75 %). Pour ceux qui désirent arrêter leurs études, il met en évidence l'intérêt des jeunes pour une sortie dès la fin de l'année du système scolaire pour exercer un emploi.

D'un autre point de vue, le taux de jeunes déclarant envisager de poursuivre leurs études a augmenté entre janvier et mai, passant de 56 % à 64 %. Ces chiffres ne peuvent être exclusivement expliqués par une appétence des jeunes pour des études longues ni par un choix de métier qui correspond aux qualifications d'un diplôme plus élevé. En effet, sous ces hypothèses, il serait en contradiction avec les assertions du paragraphe précédent mais aussi avec les réponses aux questions qui traitent de la qualité de l'emploi. Par exemple, on n'observe pas dans le reste de l'enquête un intérêt des jeunes pour la qualité de l'emploi, en termes de salaires ou de type de contrats, comme nous le verrons dans la suite. Par exemple, au cours des différentes enquêtes, la non réponse touche particulièrement les questions qui font référence au contrat (CDI), et on a recueilli peu de réponses aux items qui parlent de la négociation du contrat ou des conditions de travail. C'est plus l'obtention du premier emploi qui semble conditionner le choix des réponses. Enfin, sur les critères de contrats (CDI, CDD) et de temps partiel, on n'observe pas de différences de réponses, à propos de la qualité du premier emploi, entre ceux qui déclarent vouloir poursuivre leurs études et ceux qui désirent en sortir.

La cohérence globale des réponses est plus conforme à l'hypothèse que le niveau de poursuite d'études cache une forme de renoncement à l'arrêt des études. Par exemple, on observe une disparité dans l'évolution des réponses liée à la volonté d'arrêter pour exercer un emploi. En effet, la stabilité des réponses entre les deux interrogations, de janvier et mai, indique que : parmi les jeunes qui déclaraient en janvier vouloir poursuivre leurs études (ou scolarité), seulement 18 % ont changé d'avis en mai alors que parmi les jeunes qui déclaraient en janvier vouloir arrêter pour chercher un emploi 32% ont changé d'avis au mois de mai. Une hypothèse pourrait être que l'arrêt des études pour chercher un emploi apparaîtrait comme un choix risqué. D'une façon générale, les réponses sont conformes à l'hypothèse que les jeunes n'opposent pas forcément la poursuite d'études à l'exercice d'un emploi. Ils semblent être sur une logique de compromis entre emploi et études. La poursuite d'études pourrait permettre un simple ajournement de leur projet professionnel. Un emploi pourrait être aussi la clé du

financement des études. Pour en revenir à la question de l'accès à l'indépendance évoqué au point 2.1, le premier emploi peut être le support à un compromis entre indépendance partielle et poursuite d'études.

L'hypothèse d'un compromis lié à la poursuite d'études :

Poursuite d'études et arrêt des études sont sur un même continuum. La sortie ou la poursuite d'étude semble résulter d'un arbitrage lié à la maturation du projet professionnel. Le choix d'ajournement de la sortie d'études pour travailler est conditionné par l'appréhension d'être confronté à un marché du travail difficile.

D'une façon plus globale, les jeunes semblent avoir adhéré à l'équation « diplôme=emploi » et sont prêts à s'y investir. Mais il apparaît également une prise de conscience de lacunes sur l'autre équation « rencontre avec les entreprises = emploi ». Comme nous le verrons dans la suite, les jeunes déclarent maîtriser davantage la première équation que la seconde : ils sont bien renseignés sur la formation à suivre pour exercer leur métier mais sont moins bien informés sur les salaires et les conditions d'embauche. De la même façon, leur formation correspond à leurs attentes pour 75 % d'entre eux et 55 % choisiraient le même diplôme, ce qui montre leur adhésion à la première équation. Pour autant, 38 % déclarent que s'ils devaient refaire leur parcours, ils se rapprocheraient plus tôt de leur projet professionnel. A la question « Qu'aimeriez-vous modifier dans votre parcours scolaire ? » (tableau 4) on peut diviser les réponses proposées en trois : rien²⁵ : 43%, l'adéquation diplôme = emploi c'est-à-dire « le cursus²⁶ » : 19 % et « **Etre plus proche de mon projet professionnel** », soit l'adéquation entreprises = emploi²⁷ : 38 %. Les jeunes réalisent qu'ils peuvent mener de concert les deux équations et que dans ce cas, la poursuite d'études leur donne du temps pour porter à maturation leur projet.

L'hypothèse d'un compromis lié au cumul d'emploi et d'études

Une autre forme de compromis est de cumuler emploi et études éventuellement par une formule d'alternance ou par le CFA. L'emploi permet alors de poursuivre ses études, et études et expériences professionnelles œuvrent de concert pour l'insertion

Conclusion

Pour réaliser leur projet professionnel, les jeunes des filières professionnelles répondent par des stratégies de compromis aux contraintes rendues plus fortes par la crise. Ils sont ainsi acteurs de leur projet professionnel. Contrairement à ce qu'on pense souvent, il existerait un continuum plutôt qu'une opposition franche entre la volonté de poursuivre des études et celle d'entrer sur le marché du travail. La combinaison d'alternatives autour de ces deux options conditionnerait la maturation du projet professionnel. Dans ce contexte, un dispositif adapté d'aide à l'insertion en milieu scolaire pourrait répondre à un besoin des jeunes. Par exemple, Tremplin pourrait être un moyen plus efficace de mettre les jeunes en situation de recherche d'emploi plus tôt et ainsi les rassurer sur leur projet de travailler rapidement.

²⁵ Rien, mon parcours me convient bien 43 %.

²⁶ Préparer un bac dans une autre filière 3 %, Suivre un cursus général (bac général par exemple) 10 %, Être formé(e) dans un autre pays 4 %, Être formé(e) dans une autre région 2 %.

²⁷ Être formé(e) dans un autre lycée/CFA 13 % ; Suivre ma formation en alternance par apprentissage 10 % ; Réfléchir d'avantage à un projet professionnel 11 %, Être moins influencé(e) par mon environnement dans mes choix d'orientation 3 %.

Tendance 1

Les jeunes qui désirent poursuivre leurs études

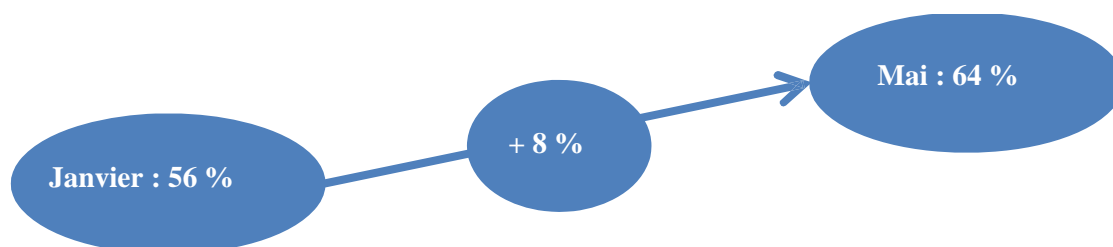


Tableau 2

Poursuite d'études en mai

Ont déclaré en mai	Total/choix
Non	29 %
Oui	64%
Je ne sais pas encore	6%

Total : 2 517 ; Source : Académies de Grenoble et Lille ;
élaboration Céreq

Tableau 3

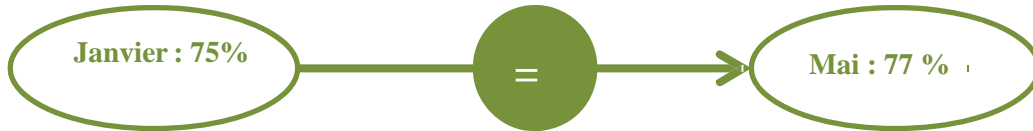
Taux de stabilité entre janvier (1ère interrogation)

Ont déclaré en janvier	Ont maintenu leur choix en mai
Oui	82 %
Non	7 %
Ne sait pas	25 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

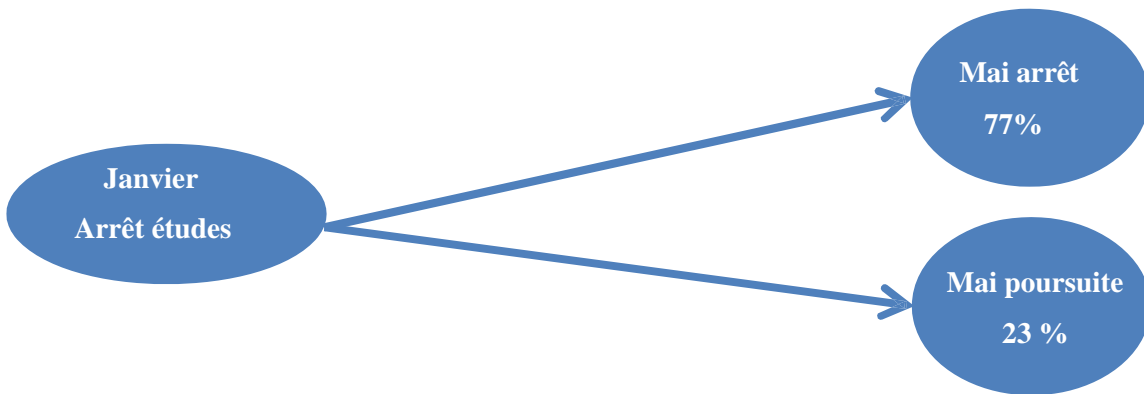
Tendance 2

Parmi les jeunes qui déclarent vouloir arrêter leurs études, la grande majorité désire le faire pour exercer un métier tout de suite



Tendance 3

Les jeunes qui désiraient arrêter leurs études en janvier confirment leur choix à 77%



Tendance 4

Les jeunes qui, en janvier, désiraient arrêter leurs études pour travailler ne confirment leur choix qu'à 68%

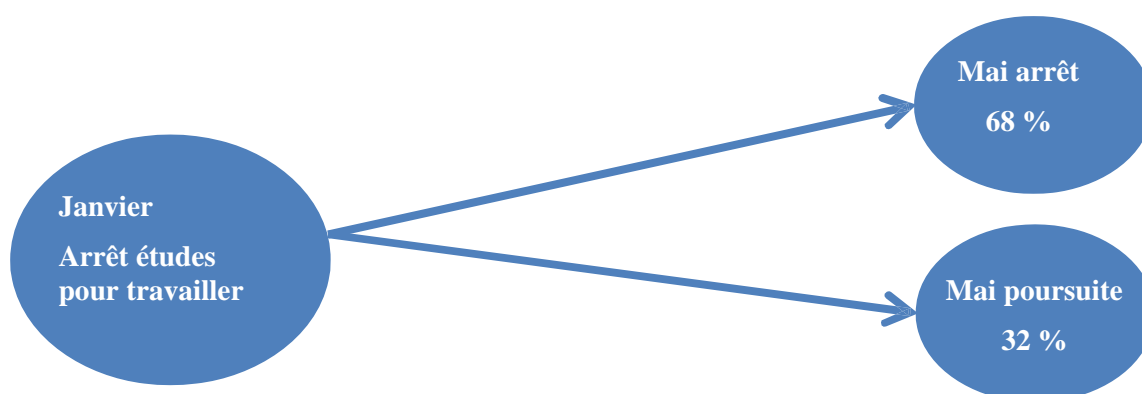


Tableau 4

La perception par les jeunes de leur propre parcours scolaire

Qu'aimeriez-vous modifier dans votre parcours scolaire		Effectif	Global en %	Détail en %
Rien	Rien, mon parcours me convient bien	1067	43 %	43 %
Mon Cursus	Préparer un bac dans une autre filière, laquelle	471	19 %	3 %
	Suivre un cursus général (bac général par exemple)			10 %
	Être formé(e) dans un autre pays			4 %
	Être formé(e) dans une autre région			2 %
Etre plus proche de mon projet professionnel	Être formé(e) dans un autre lycée/CFA	934	38 %	13 %
	Suivre ma formation en alternance par apprentissage			10 %
	Réfléchir d'avantage à un projet professionnel			11 %
	Être moins influencé(e) par mon environnement dans mes choix d'orientation			3 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

2.3.2. Le projet professionnel des jeunes

Pourquoi et jusqu'où peut-on parler de « projet professionnel » ?

Un certain nombre de questions ont été posées aux jeunes qui déclaraient connaître le métier qu'ils voulaient exercer plus tard ou à défaut son domaine. On parle ici de projet professionnel lorsqu'un jeune déclare connaître son métier envisagé, sait le placer dans une nomenclature de secteurs, décrit ses sources d'influence pour ce métier, connaît son niveau d'information concernant les études pour l'exercer, les conditions de travail (contrat, salaire) associées, etc. La notion dépasse donc ici le simple fait de fournir un nom de métier. On note une grande cohérence des réponses, pour l'ensemble des individus, qui montre qu'elles ne sont pas dues au hasard mais sont structurées. De plus, on retrouve la cohérence des réponses au niveau individuel, en lien avec l'état des projets. En particulier, le suivi dans le temps informe sur la robustesse du projet par la similitude des réponses aux deux questionnaires de janvier et mai. L'entrée longitudinale met aussi en évidence que ces projets sont souvent en construction et se mettent en place en cours d'année. Ainsi, ce qui apparaît comme des projets non aboutis par une observation statique devient ici plus consistant.

2.3.3. La connaissance du métier

La connaissance du métier :

En mai, 70 % des jeunes, contre 62 % en janvier, ont une idée précise du métier qu'ils souhaitent exercer plus tard ou à défaut du domaine d'activité. La plus grande évolution concerne ceux qui hésitaient en janvier entre plusieurs métiers. 48 % d'entre eux ont depuis fait un choix. Cette évolution confirme l'hypothèse que le choix des jeunes se met en place tout au long de l'année d'observation.

Les jeunes ont dans leur grande majorité un projet professionnel qui se structure tout au long de l'année scolaire. Cette caractéristique indique que la temporalité de l'expérimentation Tremplin, en fin de cycle CAP et bac pro, est appropriée. Les jeunes sont concernés par l'insertion et sont demandeurs d'information qui les aide à finaliser leur projet. A ce stade de maturité des projets des jeunes, les actions qui auraient pour but de les concrétiser, par une aide à la recherche d'un emploi correspondant, sont tout aussi judicieuses que celles visant à leur faire découvrir des métiers.

On assiste à deux phénomènes en parallèle. D'un part un processus de mise en place du projet au fil de l'année. D'autre part une remise éventuelle en cause de ce projet. Comme pour l'arrêt des études, les difficultés du marché de l'emploi pourraient générer un renoncement. Les jeunes pourraient avoir deux stratégies opposées : tout mettre en œuvre pour exercer le métier qu'ils ont choisi ou tenir compte de la difficulté du marché de l'emploi et élargir leur demande pour augmenter leurs chances d'obtenir un premier emploi. L'hypothèse d'un compromis où les jeunes élargiraient leur choix de façon à diversifier leur demande pour augmenter leur chance d'obtenir un emploi est en cohérence avec certains résultats. Par exemple, la connaissance d'un domaine plutôt qu'un métier est plus stable. La maturation du projet pourrait être un facteur de stabilité du choix. Sous cette hypothèse, les expérimentations de type Tremplin pourraient rassurer les jeunes à propos de leur choix dès l'année en cours (par exemple, une recherche d'entreprises fructueuse). Ce genre d'accompagnement pourrait avoir un effet sur la stabilité du choix.

Tableau 5

Les jeunes ont-ils une idée du métier qu'ils souhaitent exercer plus tard?

Métier	Janvier	Mai	Taux de stabilité entre janvier et mai
Non, je n'en ai aucune idée	10 %	11 %	41 %
Non, parce que j'hésite entre plusieurs métiers possibles	27 %	19 %	39 %
Oui, j'ai une idée précise d'un métier	38 %	44 %	53 %
Oui, mais j'ai seulement une idée du domaine	24 %	26 %	71 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Tableau 6

La connaissance du métier. Comparaison des jeunes qui poursuivent leurs études et qui en sortent

Connaissance du métier	Sortie des études		Poursuite des études	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Non, je n'en ai aucune idée	138	19 %	108	7 %
Non, parce que j'hésite entre plusieurs métiers possibles	115	16 %	301	19 %
Oui, mais j'ai seulement une idée du domaine	138	19 %	483	30 %
Oui, j'ai une idée précise d'un métier	342	47 %	724	45 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

2.3.4. La sectorisation du métier

Les résultats concernant la sectorisation du métier

La répartition des métiers par secteurs – secteur privé, fonction publique, indépendant et secteur associatif – est stable entre janvier et mai. Ainsi, en mai, 42 % (contre 40 % en janvier) se projettent dans le secteur privé, 31 % (contre 31 %) dans la fonction publique, 13 % (contre 14 %) dans une activité à leur compte, 3 % (contre 2 %) dans le secteur associatif et 12 % (contre 14 %) sont sans opinion. 76 % (contre 78 % en janvier) savent situer leur métier parmi une nomenclature à 15 secteurs et tous savent nommer leur métier. **Cette stabilité conforte l'impression de grande cohérence dans les réponses** des jeunes et donc de fiabilité de leurs projets déclarés.

Quand on met ces résultats en regard avec les autres, il semble que les jeunes se sentent plus à l'aise pour mettre un diplôme en face de leur projet professionnel qu'une entreprise. Leur confiance dans

leur projet pourrait en être affectée, ce qui jouerait sur la stabilité de leur projet. Les résultats ne permettent pas de confirmer cette hypothèse mais sont cohérents avec elle. Si elle s'avérait confirmée, les expérimentations d'aide à trouver un emploi en s'orientant vers la maturation du projet professionnel pourrait trouver un écho chez les jeunes. L'autre orientation serait de donner des outils aux jeunes pour multiplier les recherches d'emploi sur un champ très large de métiers.

Si on reprend l'hypothèse d'un compromis où les jeunes élargiraient leur choix de métier de façon à diversifier leur demande pour augmenter leurs chances d'obtenir un emploi, les accompagnements en milieu scolaire, visant à structurer leur recherche d'emploi, pourraient éviter des recherches d'emploi trop dispersées et superficielles à la sortie du système scolaire.

Une source d'efficacité pourrait venir d'une aide au jeune à mettre en adéquation des deux équations « diplôme=emploi » et « rencontre avec les entreprises = emploi ».

Tableau 7

Choix du secteur d'activité, stabilité du choix entre janvier et mai

SECTEUR : choix en janvier	Taux de stabilité du choix	Taux de stabilité du privé regroupé
Travailler dans la fonction publique	67 %	
Travailler dans des grandes entreprises du secteur privé	52 %	64 %
Travailler dans des petites entreprises du secteur privé	46 %	
Vous mettre à votre compte	43 %	
Autre ou sans opinion sur la question	27 %	

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

2.3.5. La sectorisation du métier à un niveau fin

Les résultats

76 % en mai contre 78 % en janvier savent positionner leur projet dans une nomenclature sectorielle à 15 secteurs dont les 11 les plus représentés dans l'enquête sont dans le tableau 8. Une fois encore, on observe que les jeunes déclarent avoir un projet structuré. 70 % des jeunes qui savaient le positionner en janvier savent encore le faire en mai et pour 51 % d'entre eux le positionnent dans le même secteur (tableau 8). Ces résultats confirment que le projet de métier des jeunes est encore en construction et peut être remis en cause. Néanmoins, il est en voie de stabilisation pour la moitié d'entre eux.

Tableau 8

Le secteur d'activité du métier choisi, l'essentiel des 20 secteurs retenus par les jeunes

SECTEUR ACTIVITE	Taux de stabilité entre Janvier et Mai	Effectifs réels
Administration ou collectivité Territoriale (mairie, département ...)	35 %	51
Autre industries (bois, textile, chimie, graphique, ...)	32 %	47
Bâtiment, du gros œuvre (maçonnerie, ...), travaux publics	57 %	49
Bâtiment, du second œuvre (menuiserie, chauffage, électricité...)	56 %	148
Enseignement, santé	68 %	165
Hôtellerie, restauration, tourisme	59 %	56
Immobilier, commerce (Magasins de grande distribution, agence immobilière, ...)	49 %	63
Industrie mécanique (Construction automobile, métallurgie, machines pour l'industrie, ...)	54 %	78
Services aux particuliers	36 %	56
Transports (routier, ferroviaire, maritime aérien)	75 %	60
Autres ou sans opinion sur la question, précisez :	44 %	221

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

2.3.6. La qualité de l'emploi

Quand on demande aux jeunes comment ils envisagent leur premier contrat de travail, on n'observe pas de différence dans les réponses entre ceux qui ont déclaré vouloir poursuivre leurs études et ceux qui comptent en sortir (tableau 9). Il n'y a pas de revendication supérieure chez ceux qui poursuivent et pas non plus d'estime excessive de soi chez ceux qui pensent entrer directement sur le marché du travail. Les jeunes dans leur ensemble ne rejettent pas l'idée d'un contrat précaire. Ces résultats semblent plutôt confirmer l'hypothèse du continuum entre poursuivre et arrêter les études évoqué au paragraphe 2.3.1. Par exemple, les jeunes ne perçoivent pas forcément le premier emploi comme de point de départ de leur carrière professionnelle. Ils peuvent se projeter sur un premier emploi d'appoint pour leur permettre de poursuivre leurs études ou accroître leur indépendance financière ou encore d'attendre un bon emploi qu'ils ciblent.

Les expérimentations du type Tremplin pourraient avoir un champ d'action et un public plus large. Elles pourraient améliorer la capacité des jeunes à trouver un emploi d'appoint dans le cadre

d'une poursuite d'études ou d'une entrée sur le marché du travail. Les jeunes étant en âge de s'émanciper en gagnant en indépendance, le gain pourrait être de l'ordre de l'épanouissement personnel. Enfin, dans le cadre d'une poursuite d'études, elles pourraient aider les jeunes à trouver un stage ou un contrat en alternance.

Une fois de plus, les résultats semblent justifier la pertinence de la temporalité du pôle PPE mais en même temps plaide pour une mise en perspective d'un accompagnement des jeunes sur une durée plus longue.

Tableau 9

Comment les jeunes perçoivent leur premier contrat ? Taux de jeunes qui l'envisagent, très positivement ou positivement

Comment envisagez-vous votre premier contrat ?	Arrêt des études*	Poursuite des études*
Un CDI	40 %/74 %	39 %/71 %
Un CDD	29 %/71 %	22 %/66 %
A mi-temps	14 %/37 %	9 %/41 %

* Tout à fait d'accord / Tout à fait d'accord + plutôt d'accord. Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

2.3.7. L'information des jeunes et les sources d'influence du choix du métier

1.1.1 Les résultats concernant les sources d'influence :

Dans le questionnaire on demande aux jeunes qui ont déclaré connaître le métier ou à défaut le domaine d'activité qu'ils souhaitent exercer plus tard qui les a influencés dans leur choix. On ne parle pas ici de l'influence en général mais pour ce métier précis. De même qu'en janvier, les jeunes affichent une grande diversité de leurs sources d'influence (tableau 10). Ils citent ainsi en mai, en moyenne, 2,6 sources, en hausse depuis janvier (2 sources). Le cercle social arrive toujours en tête (42 % des réponses), suivi du cercle familial (33 %) et le cercle scolaire (24 %). On remarque une hausse de 6 % du score de ce dernier cercle : les rôles des Centres de documentation et d'orientation (CDI), conseillers d'orientation et enseignants ont tous augmenté. L'emplacement de Tremplin en milieu scolaire est donc judicieux et correspond à un intérêt des jeunes. Par contre, on n'observe pas de différences entre Tremplin et les Témoins pour ce qui est de la déclaration d'influence. Cela s'explique par le fait que le sujet de tremplin n'est pas de créer un besoin ou une curiosité chez des jeunes déjà très actifs et demandeurs pour la recherche d'information. C'est plutôt la qualité de l'apport de Tremplin en particulier en termes d'accompagnement qui conditionnera sa réussite.

Le lien entre l'insertion et la formation est plus critique en temps de fort taux de chômage que de plein emploi. Cet aspect est très présent chez la nouvelle génération qui est très préoccupée par l'insertion à un moment où son choix est encore incertain.

Les résultats concernant les sources d'influence sont conformes à ce qu'on peut attendre d'une génération qui a grandi avec la révolution de l'informatique et de l'information et qui serait concernée par l'insertion professionnelle. On constate une volonté des jeunes d'affirmer être acteurs de recherche d'information. Les jeunes maîtrisent l'information et usent largement de cet atout. On n'observe pas de sacralisation de l'influence parentale ou scolaire mais au contraire une volonté de diversifier les sources. Les expérimentations visant à améliorer l'information ponctuelle, plutôt qu'un accompagnement des jeunes seraient donc naturellement bien accueillies mais ne feraient que rajouter à une information déjà fournie.

Les jeunes ont une aptitude déjà remarquée à choisir un métier. On note ici que ce choix semble être le fruit d'un processus à partir de plusieurs sources qui converge dans le temps. De plus, le reste du questionnaire révèle soit une maturité des jeunes soit leur lucidité par rapport à un manque de maturité. Ce serait donc davantage un besoin d'accompagnement du projet professionnel que d'information ponctuelle qui serait la clé d'une amélioration significative du potentiel des jeunes à s'insérer.

Tableau 10

Les cercles d'influence pour le métier choisi

Cercle d'influence	Source d'influence	Mai
Cercle scolaire : 24% (18% en janvier)	Par des revues au CDI ou à la bibliothèque de l'établissement	4 %
	Par le conseiller d'orientation	10 %
	Par un ou des enseignants	10 %
Cercle familial : 33% (35% en janvier)	Père, mère, frère(s) ou sœur(s)	20 %
	Par un autre membre de ma famille	13 %
Cercle social : 42% (46% en janvier)	Autre connaissance (voisin, ami de la famille, club)	15 %
	Par un ami de classe	4 %
	Par les médias, à la maison ou chez des amis (internet, TV, radio, journaux...)	15 %
	Autre (précisez) :	8 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Les jeunes sont satisfaits du niveau d'information concernant leur métier. Ils se sentent mieux renseignés à propos de leur métier sur les aspects de la formation qui le prépare que sur les conditions

d'embauche, de salaire, d'emploi. Une fois de plus, on constate une conscience des jeunes à mieux maîtriser l'équation diplôme=emploi que entreprises=emploi.

D'une façon générale, les jeunes se sentent encore mieux renseignés qu'en janvier par rapport à leur projet professionnel (tableau 11) sur les aspects formation et emploi. Les progrès les plus importants concernent les aspects de l'insertion (état des embauches, niveaux de salaire) et les conditions de travail. L'information sur les aspects formation (études et établissements de formation) étaient largement acquis en janvier. Ce résultat va une nouvelle fois dans le sens d'un projet des jeunes qui se met en place et montre l'implication des jeunes à trouver leur voie.

En termes d'information comme d'accompagnement, on sent chez les jeunes un besoin d'améliorer le lien entre leur projet professionnel et les entreprises. Les expérimentations qui accompagneront le projet professionnel, au lieu du projet scolaire et l'adéquation du diplôme avec l'emploi, pourrait réduire les lacunes ressenties des jeunes et ainsi améliorer leur confiance dans leur projet. Par exemple, Tremplin pourrait fournir une structure d'accompagnement dans la durée sur le site scolaire en complément des multiples sources d'influences ponctuelles. Tremplin pourrait ainsi répondre sur le contenu et sur la structure au besoin des jeunes.

Tableau 11

Taux de satisfaction concernant le niveau d'information à propos du métier. Etat en mai contre celui de janvier

	Oui	Non ou NSP
Etudes	89 %	11 %
	(contre	(contre
	85 %)	15 %)
Etablissement de formation	83 %	17 %
	(contre	(contre
	71 %)	29 %)
Etat des embauches	76 %	24 %
	(contre	(contre
	65 %)	35 %)
Niveau de salaire	74 %	26 %
	(contre	(contre
	67 %)	33 %)
Conditions de travail	84 %	16 %
	(contre	(contre
	60 %)	40 %)

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

2.4. Les jeunes et l'espace Pôle Premier Emploi

La fréquentation ou la visibilité de Tremplin varie d'un établissement à l'autre

52 % des jeunes de la population des expérimentés (797 sur 1530) déclarent connaître l'espace réservé à l'insertion professionnelle de leur établissement. Le taux de connaissance varie beaucoup d'un établissement à l'autre, de 32 % à 72 % et même d'une académie à l'autre (41 % à Grenoble pour 62 % à Lille). 58 % des jeunes qui déclarent connaître ces espaces appartiennent à 6 établissements sur 15.

Les décalages entre établissements pour les statistiques sur les connaissances n'existent pas sur la fréquentation. Le défaut de connaissance est donc plus probablement un défaut d'identification des terminologies « Tremplin » et Pôle Premier Emploi (PPE). Ces écarts laissent entendre que le potentiel des espaces « Tremplin » pourrait être largement supérieur à nos résultats²⁸. Ce n'est donc pas en volume mais en structure qu'il convient de commenter les résultats dans la suite.

L'objet de fréquentation de Tremplin pour les jeunes

Quand on interroge les jeunes sur l'objet de leur fréquentation des espaces Tremplin, ils déclarent cibler davantage l'obtention du premier emploi que sa qualité. La réponse la plus sélectionnée est « Pour savoir quelles entreprises ou administrations recrutent » (28 %) et la moins sélectionnée est « pour connaître les conditions de travail et salariales du métier » (9 %). Ce résultat confirme une idée déjà avancée que les jeunes ciblent plus l'obtention d'un premier emploi que d'un niveau de qualité ou de salaire.

Quand on demande aux jeunes « A quoi Tremplin vous servira-t-il ? », on s'adresse à tous, y compris ceux qui n'ont pas entamé de démarche vers l'emploi. Il en résulte que les jeunes ciblent encore l'obtention d'un premier emploi plutôt que sa qualité. En effet, 52 % des jeunes répondent « pour trouver des entreprises », contre 4 % « pour négocier le contrat » et 9 % « pour se positionner par rapport à l'offre ».

Par contre, lorsqu'on demande aux jeunes « A quoi Tremplin vous a-t-il servi ? », on s'adresse à des jeunes qui ont déjà entamé une démarche vers l'emploi. On obtient alors une plus grande diversité de réponses : « Pour trouver des entreprises » baisse à un taux de 25 %. Elles correspondent d'une part au cœur de l'action de recherche d'emploi : 25 % « pour me présenter lors des entretiens », 11 % « pour contacter des entreprises ». D'autre part, elles désignent un besoin de conseil pour finaliser des choix déjà bien aboutis : « pour me conseiller par rapport à mes choix de métiers » 13 %, « pour me conseiller par rapport à mes orientations scolaires » 16 %. Les choix « pour négocier le contrat » ou « pour me positionner par rapport à l'offre de l'entreprise » sont très peu sélectionnés. Par ailleurs, 64 % des jeunes ayant indiqué que Tremplin leur avait servi sont des jeunes qui désirent poursuivre leurs études. Ceci montre une fois de plus **que même si les jeunes déclarent vouloir poursuivre leurs études, ils restent à la recherche d'un premier emploi.**

L'intérêt pour l'espace Tremplin est du même ordre pour les 64 % jeunes qui désirent poursuivre leurs études et ceux qui désirent en sortir. Les volumes de fréquentation sont les mêmes et 52 % des jeunes attendent de Tremplin de « trouver des entreprises » contre 4 % de « savoir négocier son contrat ». Il y a le même intérêt pour l'insertion, en intensité et en qualité, pour ceux qui déclarent vouloir poursuivre plutôt que ceux qui désirent arrêter.

L'attente des jeunes suit leur degré d'avancement. Le besoin des jeunes est un besoin d'accompagnement par rapport à un trop plein d'informations ponctuelles. Tremplin pourrait ainsi apporter le complément attendu par un suivi de leur cheminement vers l'emploi. De plus, Tremplin pourrait répondre aux mêmes attentes en intensité et en qualité pour ceux qui poursuivent que ceux qui arrêtent leurs études.

²⁸ La structure de la réponse sur le niveau de fréquentation – « Fréquemment » 5 %, « parfois » 8 %, « rarement » 19 % et « jamais » 35 % – est la même dans les 6 établissements où « Tremplin » a une forte reconnaissance et dans les autres. La fréquentation étant liée à l'implication des établissements, il est probable que les taux de réponses soient liés à un biais plutôt qu'aux établissements. On peut penser à un manque d'identification du sigle « Tremplin », à un problème de sensibilisation des encadrants des jeunes lors de l'enquête, etc.

Tableau 12

Connaissance du Pôle Premier Emploi

Mai 2^{ème} interrogation	Répartition
Oui	52 %
Non	31 %
Ne répondent pas	16 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Tableau 13

Fréquentation du Pôle Premier Emploi

Mai 2^{ème} interrogation	Répartition	Effectifs réels
Fréquemment (2 fois par mois)	5 %	35
Parfois (au moins 3 fois depuis sa création)	8 %	56
Rarement	19 %	123
Jamais	35 %	123
Ne répondent pas	33 %	229

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Tableau 14

Dans quel but les jeunes ont-ils bénéficié du Pôle Premier Emploi

Mai 2ème interrogation	Répartition	Effectifs réels
Pour savoir quelles entreprises ou administrations recrutent	28 %	151
Pour avoir des informations sur l'évolution du métier	18 %	96
Pour connaître les conditions de travail et salariales du métier	9 %	51
Pour être conseillé afin d'améliorer mes chances de trouver un emploi	22 %	122
Pour choisir un métier	23 %	128

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Tableau 15

A quoi le pôle vous servira-t-il?

Mai 2ème interrogation	Répartition	Effectifs réels
Pour trouver des entreprises	54 %	293
Pour contacter des entreprises	19 %	106
Pour se présenter lors des entretiens	14 %	76
Pour se positionner par rapport à l'offre	9 %	49
Pour négocier le contrat	4 %	21

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Tableau 16

Le Pôle Premier Emploi vous a-t-il servi ?

Mai 2^{ème} interrogation	Répartition	Effectifs réels
Oui pour me présenter lors des entretiens	25 %	25
Oui pour trouver des entreprises	25 %	26
Oui pour me conseiller par rapport à mes orientations scolaire	16 %	16
Oui pour me conseiller par rapport à mes choix de métiers	13 %	13
Oui pour contacter des entreprises	11 %	11
Oui pour me positionner par rapport à l'offre de l'entreprise	3 %	3
Oui pour négocier le contrat	2 %	2
Autre	6 %	6

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

2.5. L'insertion

2.5.1. Le niveau d'insertion

Un niveau d'insertion en lien avec le marché local du travail

Le taux d'emploi est de 28 % (143 jeunes, tableau 1) sur la population à la date de l'interrogation. De plus, 36 % des jeunes ont eu un emploi entre juillet et la date d'interrogation, dont le terme est éventuellement échu. On observe un effet de marché local plus favorable dans l'académie de Grenoble que dans celle de Lille. En effet, le taux d'emploi pour l'académie de Grenoble est de 38 % quand celui de l'académie de Lille est de 23 %. Le taux de recherche d'emploi corrobore ce résultat puisque 29 % des jeunes de Grenoble sont à la recherche d'un emploi pour 38 % des jeunes de Lille.

Pour ceux qui ont occupé au moins un emploi durant la période, la moyenne du nombre d'emplois est 1,77 (1,7 à Grenoble et 1,8 à Lille). La répartition du nombre d'emplois (figure 1) montre une répartition semblable entre les deux académies au-delà du premier emploi. Le premier effet local n'est donc pas sur la qualité de l'emploi ou la diversité de l'offre d'emploi mais sur l'accessibilité à un emploi.

Tableau 17

Situation des jeunes à la date d'interrogation. Cohorte 2012-2013

Situation	Effectif
En emploi	143
En poursuite d'études	163
Sans emploi et sans recherche d'emploi depuis la fin de ma scolarité	25
Sans emploi et à la recherche d'un emploi ou en stage de formation	175

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Tableau 18

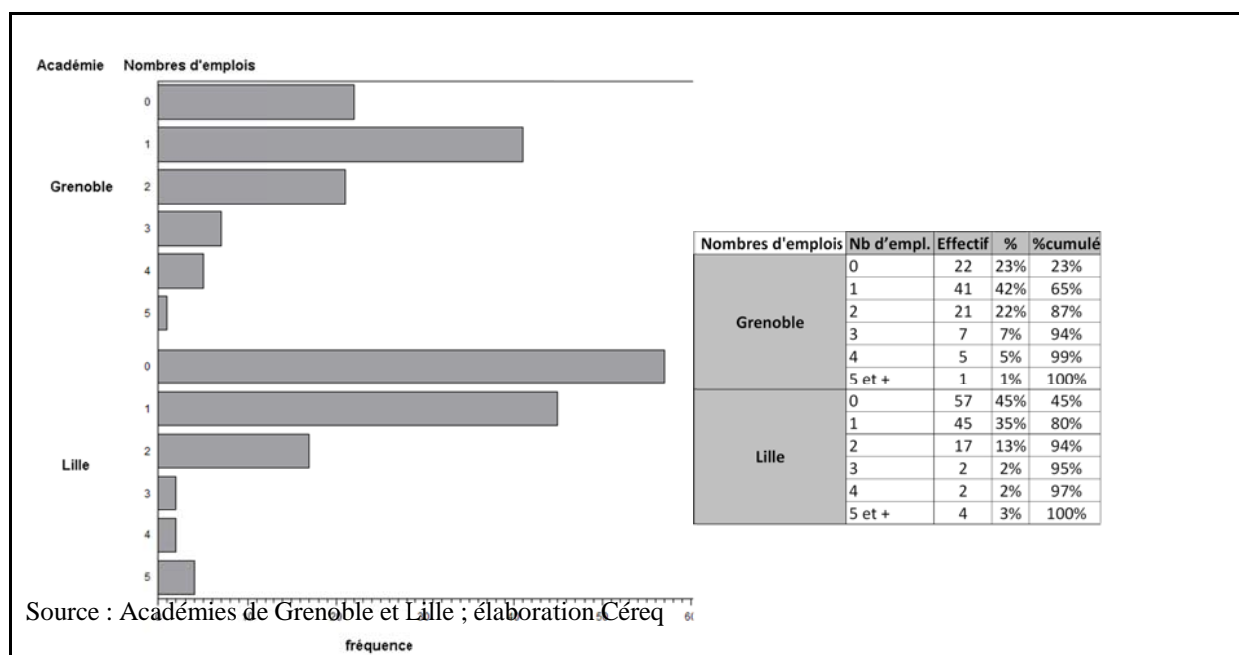
Situation des jeunes à la date d'interrogation. Comparaison des académies. Cohorte 2012- 2013

Situation	Académie de Grenoble	Académie de Lille
En emploi	38 %	23 %
En poursuite d'études	29 %	34 %
Sans emploi et sans recherche d'emploi depuis la fin de ma scolarité	4 %	6 %
Sans emploi et à la recherche d'un emploi ou en stage de formation	29 %	38 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Figure 1

Répartition du nombre d'emploi exercés sur la période, comparaison des académies de Lille et Grenoble. Cohorte 2012-2013



2.5.2. Le calendrier d'insertion

Les résultats

Le calendrier d'insertion (tableau 19 et figure 2) est marqué par un volume d'insertion relativement élevé en juillet, suivie d'une phase de croissance jusqu'à décembre du nombre de jeunes en emploi. La phase de croissance à partir de janvier est plus faible ce qui est en partie dû à un flux de sorties de l'emploi qui compense celui des entrées. A considérer la date d'obtention du dernier emploi en cours (figure 3), on note l'importance des mois de juillet et septembre ainsi que ceux de février et mars. Il faut noter que les niveaux des mois de février et mars peuvent être révélateurs de l'effet de précarité de l'emploi. En effet, plus les contrats sont courts, plus la date d'obtention du dernier emploi est proche de la date d'interrogation. A contrario, les taux de juillet et septembre correspondent à des emplois de durées respectivement supérieures à 9 et 7 mois.

Conclusion

Le calendrier des insertions montre une structure temporelle du marché de l'emploi où juillet et septembre jouent un rôle important dans les flux et la qualité de l'emploi. Un effet de Tremplin pour permettre de rendre les jeunes opérationnels sur la recherche d'emploi dès juin pourrait avoir un impact sur le taux de jeunes bénéficiant des opportunités d'emploi de juillet et septembre.

Tableau 19

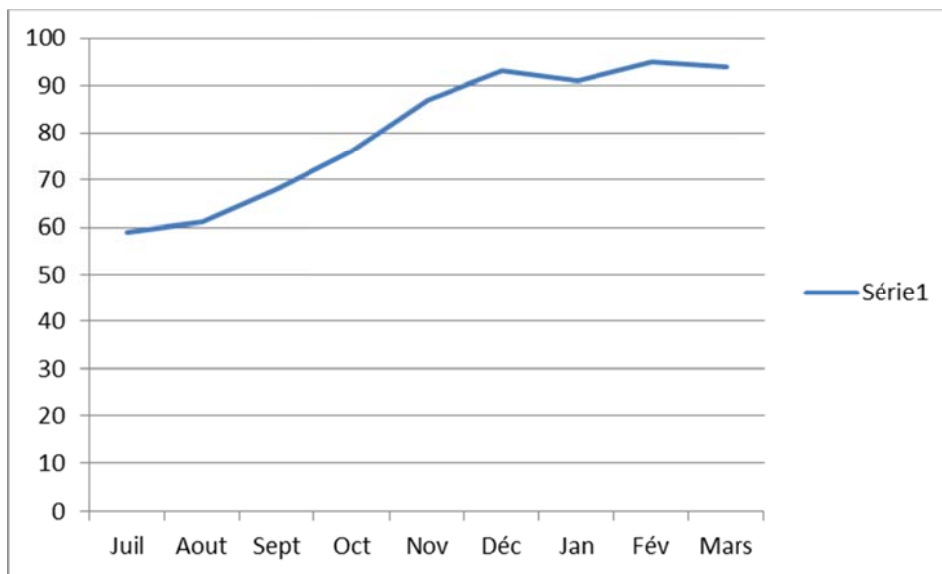
Calendrier d'insertion. Les effectifs de jeunes en emploi par mois. Cohorte 2012-2013

Mois	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Déc	Jan	Fév	Mars
Nombre de jeunes en emploi	59	61	68	76	87	93	91	95	94

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Figure 2

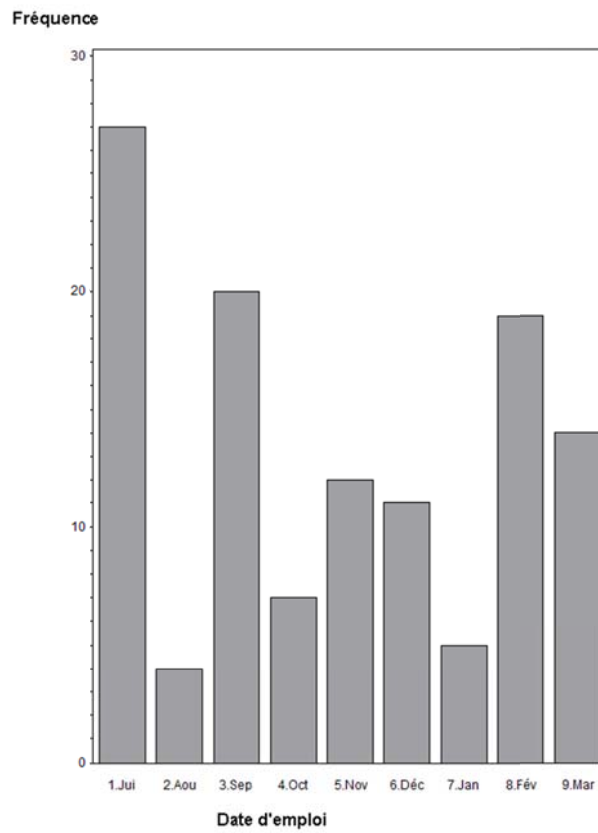
Calendrier d'insertion. Evolution du nombre de jeunes en emploi. Cohorte 2012-2013



Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Figure 3

Histogramme de la date de l'insertion dans le dernier emploi. Cohorte 2012-2013



La figure représente la fréquence des jeunes en fonction de la date d'obtention du dernier emploi

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

2.5.3. La recherche d'emploi

La connaissance de l'entreprise avant la recherche d'emploi

Le lien avec l'entreprise est prédominant pour trouver un emploi

On note que 70 % des jeunes ayant connu un emploi connaissaient leur entreprise avant la recherche d'emploi. Ces derniers se décomposent de façon équilibrée entre les 35 % qui y ont travaillé (de façon rémunérée ou dans le cadre d'un stage), les 40 % qui connaissent quelqu'un qui travaille dans l'entreprise (éventuellement par personne interposée) et les 25 % qui ne la connaissait que de nom. La connaissance de membres de l'entreprise s'avère donc déterminant (50 % des cas).

La rencontre avec l'entreprise s'avère prédominante. Tisser des liens avec les entreprises dès la période scolaire peut être une bonne stratégie pour accélérer l'insertion. Un accompagnement vers l'emploi dès les années de 1^{ère} et terminales bac pro peut s'avérer déterminant pour obtenir un emploi à la sortie des études.

Tableau 20

Connaissance de l'entreprise

Nombre de jeunes connaissant leur entreprise avant la recherche d'emploi. Cohorte 2012-2013

Connaissance de l'entreprise	effectifs réels
Non	43
Oui	103

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Tableau 21

Motivations de la connaissance de l'entreprise. Jeunes en emploi connaissant leur entreprise avant la recherche d'emploi. Cohorte 2012-2013

Connaissance de l'entreprise	effectifs réels	effectifs réels
J'y ai fait un stage	25	35
J'y ai travaillé avant mes études	10	
Des amis ou des membres de ma famille connaissaient une personne qui travaillait dans l'entreprise	11	40
Je connaissais une personne qui travaillait dans l'entreprise	30	
Je la connaissais seulement de nom	25	25

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

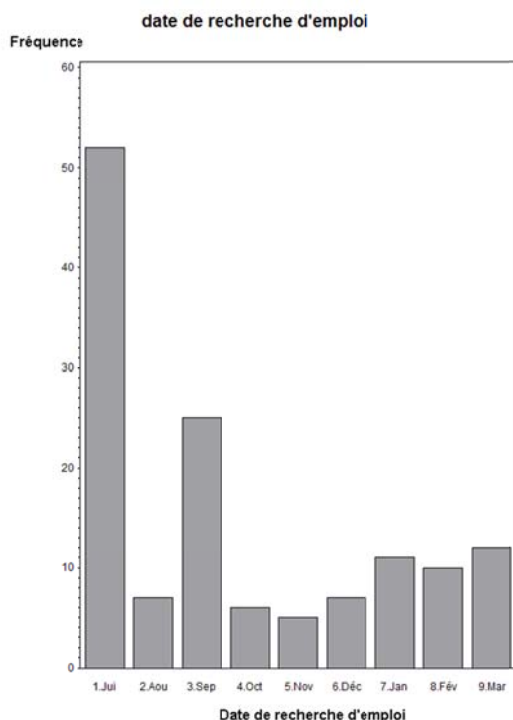
L'insertion n'est pas liée à l'activité de recherche mais à son démarrage

On mesure la qualité et l'intensité de la recherche d'emploi par le calendrier de recherche d'emploi, le nombre d'entreprises contactées, le nombre de curriculum vitae envoyés, le lieu des entreprises contactées (territoire local, la région, le national ou l'international). On n'observe pas réellement d'activité de recherche d'emploi supérieure chez ceux qui obtiennent un emploi par rapport à ceux qui n'en ont pas encore trouvé. La recherche a été moins fournie chez ceux qui ont été en emploi, ce qui s'explique par le fait qu'ils aient probablement réduit leur activité de recherche pendant les périodes d'emploi. Par contre, on observe deux groupes de jeunes sans emploi : ceux qui sont sans emploi tout en ayant commencé au plus tôt leur recherche et ceux, moins nombreux, qui l'ont commencé plus tardivement, c'est-à-dire en 2014. Si on tient compte que les mois de juillet et de septembre ont été relativement plus pourvoyeurs d'emplois (cf. chapitre précédent), ce décalage du démarrage de la recherche d'emploi a pu être un frein à l'obtention rapide d'un emploi. Ainsi 33 % ont commencé leur recherche après octobre et 25 % après décembre.

La conclusion du chapitre précédent développe l'hypothèse que les expérimentations de type Tremplin pendant le cycle scolaire pourrait permettre de rendre les jeunes opérationnels sur la recherche d'emploi dès juin, et ainsi avoir un impact sur le taux de jeunes bénéficiant des opportunités d'emploi de juillet et septembre. Le groupe de jeunes, identifié dans ce paragraphe, comme ayant commencé sa recherche plus tardivement est particulièrement concerné par cette hypothèse. Le fait que ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi ont été aussi actifs dans la recherche, laisse penser que Tremplin peut aussi aider les jeunes à concrétiser leur recherche en améliorant son efficacité.

Figure 4

Date de première recherche d'emploi. La fréquence des jeunes débutant leur recherche d'emploi sur la base d'un calendrier mensuel



Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

2.5.4 La qualité de l'emploi

L'emploi temporaire domine largement

On observe seulement 18 % de contrats à durée indéterminée pour 74 % d'emplois temporaires – dont 54 % de contrats à durée déterminée et 20 % d'intérim – et 4 % d'emplois aidés ou de professionnalisation. En proportion, 23 % des emplois sont à temps partiel et 11 % sont saisonniers. Pour 73 % des jeunes leur emploi actuel ou dernier emploi correspond à leurs attentes, pour 58 % à leur formation, pour 56 % à leur diplôme et 54 % à leur projet professionnel. 39 % cherchent un nouvel emploi (23 % en faisant des démarches en ce sens et 16 % en guettant une occasion).

11 % ont dû changer de logement pour se rapprocher de leur lieu de travail, 9 % pour trouver un emploi, 23 % doivent prendre les transports en commun et 58 % ont besoin d'un véhicule pour exercer leur emploi.

On observe une qualité des contrats d'embauche assez faible et des emplois qui correspondent une fois sur deux à leur profil scolaire. Le taux d'emploi est donc lié à une forte activité et volonté des jeunes pour acquérir un premier emploi. Améliorer leur capacité à capitaliser sur leur diplôme pourrait être un moyen d'améliorer leur insertion.

Tableau 22

Le contrat de travail. Cohorte 2012-2013

Statut de l'emploi	Répartition	Effectifs réels
Contrat à durée indéterminée (CDI), fonctionnaire ou agent public	18 %	23
Contrat à durée déterminée (CDD)	54 %	70
Contrat d'intérim	20 %	26
Contrat de professionnalisation	1 %	1
Autre contrat aidé (CUI, VIA, VIE)	3 %	4
Autre	5 %	6

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Tableau 23

La quotité de travail. Cohorte 2012-2013

Quotité de travail	Répartition	Effectifs réels
En tant que saisonnier	9 %	11
À plein temps	69 %	88
À temps partiel	23 %	29

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

3. EVALUATION QUANTITATIVE DE L'IMPACT SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

3.1. La méthode

La méthode d'évaluation consiste à comparer une population bénéficiaire du dispositif et une population témoin. L'expérimentation est évaluée positivement si la mesure d'impact est meilleure pour la population des expérimentés que pour celle des témoins. Les mesures d'impact concernent le volume d'insérés et la vitesse d'insertion. L'insertion est définie comme « avoir un emploi rémunéré ». La période d'insertion va de juillet à décembre.

La méthode de référence de ce type d'évaluation est la méthode randomisée où les bénéficiaires et témoins sont tirés au sort. Le système de tirage aléatoire garanti que les deux populations sont de même loi de tirage statistique. Dans le cadre du Pôle Premier Emploi, l'expérimentation se fait au niveau des établissements et bénéficie à tous les jeunes de l'établissement. C'est donc une comparaison entre jeunes issus d'établissements bénéficiaires et d'établissements non bénéficiaires. La méthode randomisée n'est donc pas applicable et a été remplacée par une méthode alternative dite des Jumeaux. A chaque individu expérimenté est associé un jumeau dans la population des témoins qui a les mêmes caractéristiques.

Vocabulaire :

Dans la suite, « expérimentés » et « Tremplin » font référence aux jeunes bénéficiaires ou leurs établissements et « Témoins » et « Miroir » font référence aux non bénéficiaires.

Définition des « Jumeaux »

Deux individus sont considérés comme jumeaux s'ils sont issus de la même académie (Lille ou Grenoble), s'ils préparent le même diplôme (CAP ou bac pro) et suivent une filière de la même famille de spécialité (production ou service). On arrive ainsi à 8 types de jeunes, on dit que deux jeunes sont Jumeaux s'ils sont du même type. Pour chaque jeune Tremplin on associe un jumeau par tirage au sort parmi les jeunes Miroirs du même type.

Pour rappel, pour éviter que la mesure soit trop impactée par les effets du marché du travail local ou le contenu des formations scolaires, les établissements Tremplin et Miroir ont été choisis sur deux zones de territoires restreints correspondant à deux marchés du travail réputés différents : les académies de Lille et de Grenoble (cf. chapitre 1).

La cohorte 2013-2014 a été la cohorte choisie pour la mesure de l'impact.

3.2. Les limites et réserves

3.2.1. La durée d'insertion

Pour des raisons de contraintes de temps, l'évaluation se fait à partir de mesures de l'insertion sur la période de juillet 2014 à décembre 2014 pour des jeunes ayant quitté le système scolaire en juin 2014. La littérature sur la durée d'insertion, très fournie, nous indique que la période d'insertion couvre une

période plus longue. De nombreux travaux, en particulier du Céreq, parlent de trois ans et même au-delà²⁹.

Il convient néanmoins de distinguer la mesure de l'impact de Tremplin d'une analyse des parcours d'insertion complets des jeunes. L'expérimentation PPE de Tremplin n'a pas vocation à avoir un impact à long termes (3 ans) mais à rendre le jeune plus opérationnels et plus vite pour l'obtention d'un premier emploi. En termes de comparaison des deux populations Tremplin et Miroir, une période plus courte est suffisante. Néanmoins, une comparaison sur 6 mois peut paraître trop juste et reposer sur un nombre de jeunes en emploi trop faible. Les résultats sur le calendrier d'insertion de la cohorte 2012-2013, cf. paragraphe [1.2.4.], montrent une montée en volume du nombre de jeunes en emploi jusqu'en décembre, suivi d'un ralentissement dû à une forme de rotation des jeunes en emploi. En effet, certains trouvent un emploi alors que d'autres en perdent un. La période de 6 mois, qui apparaissait courte à priori, s'avère ainsi plus pertinente qu'anticipée pour évaluer l'impact de Tremplin.

3.2.2. La comparabilité Tremplin Miroir

Les problèmes de comparabilité des jeunes Tremplin et Miroir proviennent de l'impossibilité de s'appuyer sur une méthode randomisée et de devoir se rabattre sur la méthode des Jumeaux, cf. plus haut. La pertinence de l'appariement des Jumeaux conditionne évidemment la qualité de l'évaluation. Pour rappel, deux individus sont considérés comme Jumeaux s'ils sont issus de la même académie (Lille ou Grenoble), du même diplôme (CAP ou bac pro) et la même famille de spécialité (production ou service).

Sur un plan qualitatif, il est probable que la spécialité comme la localité doivent être définis à un niveau plus fin. En effet, le paragraphe 2.5.1 a mis en valeur l'impact du marché de travail local sur l'insertion. De plus, de nombreuses études ont mis en évidence les liens entre les spécialités et l'insertion. Sur un plan quantitatif, il n'est pas possible d'affiner les spécialités à un niveau plus fin par manque d'effectifs. Par exemple, suivre la nomenclature à deux chiffres sur les spécialités reviendrait à avoir trop peu de jeunes par type et ne pas pouvoir faire certains appariements. L'impact de l'appariement par Jumeaux doit aussi être relativisé par le fait que rien n'expliquerait que l'appariement avantage systématiquement les Tremplin ou les Miroir. Un effet de compensation sur les 31 établissements devrait amoindrir ce problème.

Pour mesurer cet effet, on bénéficie, sur l'académie de Lille de la performance des établissements sélectionnés (Tremplin et Miroir) les trois dernières années. On constate que sur les trois dernières années, les taux d'insertion des établissements Tremplin sont supérieurs à ceux de des établissements Miroir, de 2 % à 7 %. De plus, quand on croise avec les spécialités, on observe des écarts plus importants parfois en faveur des Tremplin, parfois des Miroir. L'effet local croisé avec l'effet spécialité y est très important.

²⁹ Sources : Génération 2004 : des débuts de trajectoire durablement marqués par la crise ? *Bref* du Céreq n° 311, juin 2013 ; S'insérer à la sortie de l'enseignement secondaire : de fortes inégalités entre filières. *Bref* du Céreq n° 303, décembre 2012.

Tableau 24

Effectifs par catégories définissant les jumeaux

Type de diplôme	Secteur économique	Ac. Grenoble Etablissements Tremplin	Ac. Grenoble Etablissements Miroir	Ac. Lille Etablissements Tremplin	Ac. Lille Etablissements Miroir
Bac Pro	Production	114	81	67	56
Bac Pro	Services	111	101	149	107
CAP	Production	31	27	8	17
CAP	Services	29	17	42	10

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Tableau 25

Taux d'insertion des jeunes des établissements Tremplin de l'académie de Lille
aux printemps 2012, 2013, 2014

Année		En emploi	En stage de formation	Sans emploi et à la recherche d'un emploi	Sans emploi et n'en cherchant pas	Sortants
IVA 2012*	production	29 %	4 %	61 %	7 %	110
	services	41 %	7 %	44 %	8 %	496
Total 2012		39 %	6 %	47 %	7 %	605
IVA 2013	production	22 %	7 %	57 %	15 %	179
	services	28 %	5 %	54 %	14 %	495
Total 2013		26 %	6 %	54 %	14 %	674
IVA 2014	production	14 %	9 %	61 %	16 %	212
	services	39 %	6 %	43 %	13 %	596
Total 2014		32 %	7 %	48 %	14 %	808

* IVA Lille 2012 (année scolaire 2010-2011) IVA Lille 2013 (année scolaire 2011-2012) IVA Lille 2014 (année scolaire 2012-2013) ; Source : Académies de Grenoble et Lille

Tableau 26

Taux d'insertion des jeunes des établissements Miroir de l'académie de Lille aux printemps 2012, 2013, 2014

		En emploi	En stage de formation	Sans emploi et à la recherche d'un emploi	Sans emploi et n'en cherchant pas	sortants
IVA 2012*	production	36 %	8 %	49 %	8 %	231
	services	29 %	7 %	54 %	10 %	294
Total 2012		32 %	8 %	52 %	9 %	525
IVA 2013	production	20 %	6 %	69 %	4 %	360
	services	30 %	8 %	53 %	10 %	288
Total 2013		24 %	7 %	62 %	7 %	648
IVA 2014	production	29 %	3 %	61 %	7 %	365
	services	30 %	5 %	56 %	10 %	260
Total 2014		29 %	4 %	59 %	8 %	625

* IVA Lille 2012 (année scolaire 2010-2011) IVA Lille 2013 (année scolaire 2011-2012) IVA Lille 2014 (année scolaire 2012-2013 ; Source : Académies de Grenoble et Lille

3.2.3. Le choix de la mesure

La mesure de l'impact, le taux d'emploi et son calendrier sur 6 mois, parait naturel mais ne tient pas compte des résultats (chapitre 2.3.1) sur le comportement des jeunes. En effet, il semble que les jeunes qui anticipent des difficultés à trouver un emploi préfèrent prolonger leurs études. L'impact de Tremplin pourrait ainsi être réduit par ce comportement. D'autre part, certaines poursuites d'études sont liées à un financement (par exemple en alternance). Le Pôle Premier Emploi de Tremplin pourrait avoir joué un rôle sur la poursuite des études.

Du point de vue de l'extrapolation, si on considère que le pôle PPE a constitué un avantage pour s'insérer sur un marché local et a favorisé les Tremplin par rapport aux Miroir, la généralisation reviendra à niveler cet avantage. Si les jeunes Tremplin s'insèrent plus en volume que les témoins, on ne pourra pas en déduire mécaniquement qu'en généralisant, il y aura plus de jeunes insérés. Par contre, si Tremplin améliore la vitesse d'insertion, cet avantage pourrait se généraliser.

3.3. Le dispositif

3.3.1. La structure du dispositif

Une enquête en décembre interroge les jeunes des 31 établissements sur leur situation : en emploi, en recherche d'emploi, en poursuite d'études, sans emploi et sans recherche d'emploi. Compte tenu de l'objectif de l'étude, le questionnaire cible l'insertion, l'emploi et la recherche d'emploi. La situation sert de filtre pour le questionnaire. L'interrogation s'est faite à l'aide du protocole CAWI. Les adresses ont été collectées lors des deux interrogations précédentes en milieu scolaire (janvier 2014 et mai 2014). Une relance par téléphone ou en établissement a eu lieu pour augmenter

le nombre des réponses et contourner l'obstacle des emails manquants. Les emails manquants proviennent essentiellement de la non réponse aux interrogations précédentes de mai et juin 2014.

Tableau 27

Académie de Lille, établissements Miroir. Enquêtes de janvier et mai

Appellation Officielle	Ville	Interrogés	Réponses en début d'année	%	Réponses en fin d'année	%
Lycée professionnel Louise de Bettignies	CAMBRAI	254	149	59 %	80	31 %
Lycée professionnel Automobile et Transports	GRANDE SYNTHE	101	80	79 %	70	69 %
Lycée professionnel Ile Jeanty	DUNKERQUE	156	126	81 %	48	31 %
Lycée professionnel Salvador Allende	BETHUNE	135	92	68 %	107	79 %
Lycée professionnel Henri Darras	LIEVIN	104	41	39 %	22	21 %
Lycée professionnel Pierre Mendès France	BRUAY LA BUISSIERE	98	82	84 %	63	64 %
Lycée technologique et général privé Saint Joseph	SAINT MARTIN BOULOGNE	80	67	84 %	50	63 %
Lycée professionnel Maximilien de Robespierre	LENS	206	0	0 %	102	50 %
Total général		1134	637	56 %	542	48 %

Source : Académies de Lille

Tableau 28

Académie de Lille, établissements Miroir. Enquête de décembre

Appellation Officielle	Ville	Réponses après sortie	Mail envoyés	taux de réponses
Lycée professionnel Louise de Bettignies	CAMBRAI	65	152	42,8 %
Lycée professionnel Automobile et Transports	GRANDE SYNTHE	17	82	20,7 %
Lycée professionnel Ile Jeanty	DUNKERQUE	30	123	24,4 %
Lycée professionnel Salvador Allende	BETHUNE	14	115	12,2 %
Lycée professionnel Henri Darras	LIEVIN	11	50	22,0 %
Lycée professionnel Pierre Mendès France	BRUAY LA BUISSIERE	14	81	17,3 %
Lycée technologique et général privé Saint Joseph	SAINT MARTIN BOULOGNE	14	68	20,6 %
Lycée professionnel Maximilien de Robespierre	LENS	25	83	30,1 %
Total général		190*	754	25,2 %

* y compris 19 jeunes répondus hors mail; Source : Académie de Lille

Tableau 29

Taux de réponse. Etablissements Tremplin. Enquêtes de Janvier et mai. Académie de Lille

Appellation Officielle	Ville	Interrogés	Réponses en début d'année	%	Réponses en fin d'année	%
Lycée polyvalent Camille Claudel	FOURMIES	96	90	94 %	70	73 %
Lycée professionnel Vertes Feuilles	SAINT ANDRE LEZ LILLE	90	33	37 %	1	1 %
Lycée professionnel Philippe Auguste	BAPAUME	126	86	68 %	69	55 %
Lycée professionnel de L'Aa	SAINT OMER	152	130	86 %	103	68 %
Lycée professionnel André Malraux	BETHUNE	182	162	89 %	101	55 %
Lycée privé Baudimont Saint Charles	ARRAS	172	132	77 %	123	72 %
Lycée professionnel Jean-Charles Cazin	BOULOGNE SUR MER	263	214	81 %	215	82 %
Lycée polyvalent Vauban	AIRE SUR LA LYS	115	59	51 %	48	42 %
Total général		1196	906	76 %	730	61 %

Source : Académie de Lille

Tableau 30

Taux de réponse. Etablissements Tremplin. Enquête de décembre. Académie de Lille

Appellation Officielle	Ville	réponses après sortie	Mail envoyés	Taux de réponses
Lycée polyvalent Camille Claudel	FOURMIES	45	87	51,7 %
Lycée professionnel Vertes Feuilles	SAINT ANDRE LEZ LILLE	20	32	62,5 %
Lycée professionnel Philippe Auguste	BAPAUME	9	86	10,5 %
Lycée professionnel de L'Aa	SAINT OMER	44	126	34,9 %
Lycée professionnel André Malraux	BETHUNE	30	155	19,4 %
Lycée privé Baudimont Saint Charles	ARRAS	47	139	33,8 %
Lycée professionnel Jean-Charles Cazin	BOULOGNE SUR MER	50	217	23,0 %
Lycée polyvalent Vauban	AIRE SUR LA LYS	21	64	32,8 %
Total général		266	906	29,4 %

Source : Académie de Lille

Tableau 31

Académie de Grenoble, réponses enquête décembre 2014, établissements Miroir

Appellation Officielle	Effectif élèves	Nb d'élèves à interroger*	Nb de répondants	Taux de réponses
LP privé Saint Andre le Teil	72	57	56	98,2 %
LPO. Gustave Jaume Pierrelatte	100	67	41	61,2 %
LP Gambetta Bourgoin Jallieu	187	147	35	23,8 %
LPO Charles Gabriel Pravaz Le Pont de Beauvoisin	102	73	33	45,2 %
LP lycée Galilée Vienne	119	82	19	23,2 %
LP Portes de l'Oisans Vizille	108	81	44	54,3 %
LPO Roger Deschaux Sassenage	107	70	13	18,6 %
LPO des Glières Annemasse	85	62	35	56,5 %
Total général	880	639	276	43,2 %

Source : Académie de Grenoble

Tableau 32

Académie de Grenoble, réponses enquête décembre 2014, établissements Tremplin

Etablissement	nombre élèves inscrits	nombre élèves à interroger*	Nombre de réponses dec2014	% réponses
LP Joseph et Etienne Montgolfier Annonay	102	80	61	76,3 %
LPO lycée du Dauphine Romans-sur-Isère	133	84	38	45,2 %
LP du Nivolet La Ravoire	194	147	27	18,4 %
LPO René Perrin Ugine	72	38	19	50,0 %
LP privé Sainte Anne la Savoisiennne La Motte Servolex	139	88	35	39,8 %
LP Paul Héroult Saint Jean de Maurienne	124	102	33	32,4 %
LP Germain Sommeiller Annecy	162	123	48	39,0 %
LP Les Carillons Cran Gevrier	128	92	12	13,0 %
Total général	1054	754	273	36,2 %

Source : Académie de Grenoble

3.3.2. Les réserves

L'enquête a eu lieu dans un premier temps par le protocole CAWI (internet via un contact par email). Pour augmenter les taux de réponses, des dispositifs de relance ont eu lieu, par téléphone ou dans les établissements. Ces relances avaient aussi pour but de contourner le problème des emails inconnus (cf. chapitre précédent). Ces relances organisées par les établissements ont pu sous-interroger les jeunes en poursuite d'études. L'argument était que « si on savait qu'ils poursuivaient leurs études, inutile de le leur demander ». La répartition des poursuites d'études a pu s'en trouver affectée. Cet effet a pu toucher certains établissements plus que d'autres mais n'est pas lié au fait d'avoir été expérimenté. De plus, l'académie de Grenoble ayant eu davantage recours à la relance est plus concernée. Pour certains retours, seule la situation était renseignée. Ces retours ont été écartés, car ils ne permettaient pas de renseigner tous les indicateurs, en particulier le calendrier d'insertion. Ces retours concernaient essentiellement un établissement. Ce choix a pu avoir un impact sur le résultat.

3.4. L'évaluation

Par la suite, pour l'évaluation de la situation, les jeunes Tremplin et Jumeaux³⁰ considérés proviennent de la population totale interrogée (dont 551 jeunes Tremplin). Pour les autres tests, seule

³⁰ Cf. définition des « Jumeaux » paragraphe 3.1 Deux individus sont considérés comme jumeaux s'ils sont issus de la même académie (Lille ou Grenoble), s'ils préparent le même diplôme (CAP ou Bac pro) et suivent une filière de la même famille de spécialité (production ou service).

la population des sortants du système scolaire sont pris en compte pour les Tremplin et leurs jumeaux (329 Tremplin). Les différentes enquêtes ont montré que les jeunes n'avaient pas toujours bien identifié les dénominations « Tremplin » et « Pôle Premier Emploi ». De la sorte, on ne peut pas établir d'évaluation à partir d'indice de satisfaction. Les questions sur l'utilité de Tremplin pour les jeunes ont été exploitées au niveau de l'analyse des effets (paragraphe 3.5) plutôt que de l'impact. Les tests utilisés sont les tests du χ^2 et du maximum de vraisemblance, le niveau de validité du test retenu est 5 %.

3.4.1. La situation

Un taux d'emploi supérieur chez les jeunes Tremplin. Concernant la situation – « en emploi », « en poursuite d'études », « sans emploi et sans recherche d'emploi depuis la fin de ma scolarité » et « Sans emploi et à la recherche d'un emploi ou en stage de formation » – Le test³¹ de comparaison des Tremplin et des Jumeaux est significatif et montre un taux d'emploi supérieur chez les Tremplin de 7 %. On note aussi que le taux de poursuite d'étude est supérieur de 4 % chez les Jumeaux-Miroir. Les autres situations ont des taux très proches. Il semblerait donc que les jeunes qui anticipent leurs difficultés à s'insérer privilégient la poursuite d'études et que ce phénomène ait été moins important chez les jeunes Tremplin.

Conclusion : le taux d'emploi est significativement plus important chez les Tremplin que chez leurs Jumeaux-Miroir.

Tableau 33

Situation sur le marché du travail. Comparaison des Tremplin et des Miroir

Situation	Tremplin	Miroirs
En emploi	24 %	17 %
En poursuite d'études	40 %	44 %
Sans emploi et sans recherche d'emploi depuis la fin de ma scolarité	4 %	6 %
Sans emploi et à la recherche d'un emploi ou en stage de formation	32 %	32 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

3.4.2. Avoir trouvé un emploi au cours de la période

Avoir trouvé un emploi au cours de la période est l'indicateur le plus discriminant. On s'intéresse ici au nombre de jeunes ayant eu un emploi au cours de la période, éventuellement interrompu à la date d'interrogation. Le nombre de jeunes ayant eu un emploi est significativement supérieur pour la population Tremplin. L'écart est ici de 14 % en faveur des jeunes Tremplin.

³¹ Le test du χ^2 et test du maximum de vraisemblance.

Tableau 34

Jeunes ayant eu un emploi au cours de la période. Comparaison des Tremplin et des Miroir

A eu un emploi	Tremplin	Miroir
Non	44 %	58 %
Oui	56 %	42 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Conclusion : le nombre d'emplois est très significativement plus important chez les Tremplin que chez leurs Jumeaux-Miroir. Le fait que le nombre d'emplois soit encore plus significatif que le taux d'emplois en décembre va dans le sens que les jeunes Tremplin ont été opérationnels plus tôt que les Témoins.

3.4.3. Le nombre d'emplois

On s'intéresse ici au nombre d'emplois obtenu par les jeunes. Ces nombres varient de 0 à 6, ce qui laisse penser qu'il est possible que certains jeunes soient restés sur le même emploi avec des contrats renouvelés mensuellement. On ne peut pas les différencier de ceux qui ont obtenu plusieurs emplois différents. On a donc créé trois catégories de jeunes : ceux n'ayant obtenu aucun contrat, ceux en ayant obtenu un seul et ceux en ayant obtenu plus de deux. Le problème est ainsi restreint à un cloisonnement éventuellement poreux entre « un emploi » et « plus d'un emploi ». Néanmoins, les tests du χ^2 et du maximum de vraisemblance restent significatifs à 5 %. L'écart entre les jeunes Tremplin et Jumeaux-Miroir, favorable aux jeunes Tremplin, est identique pour un et deux emplois.

Tableau 35

Comparaison du nombre d'emploi pour les populations Tremplin et des Miroir

Nombre d'emplois	Tremplin	Miroir
.	9 %	12 %
0	32 %	39 %
1	36 %	32 %
2 ou plus	23 %	18 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

Conclusion : Le nombre d'emplois est également plus important chez les Tremplin que chez leurs Jumeaux-Miroir.

3.4.4. Le statut d'emploi

Le statut d'emploi n'est pas significatif pour les tests du χ^2 et du maximum de vraisemblance. Néanmoins, le taux de CDI est supérieur chez les Tremplin et le taux d'intérim supérieur chez les Miroir.

Tableau 36

Le statut d'emploi. Comparaison des Tremplin et des Miroir

Statut d'emploi	Tremplin	Miroir
Contrat d'intérim	16 %	27 %
Contrat à durée déterminée (CDD)	52 %	51 %
Contrat à durée indéterminée (CDI), Fonctionnaire ou agent public	32 %	22 %

Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

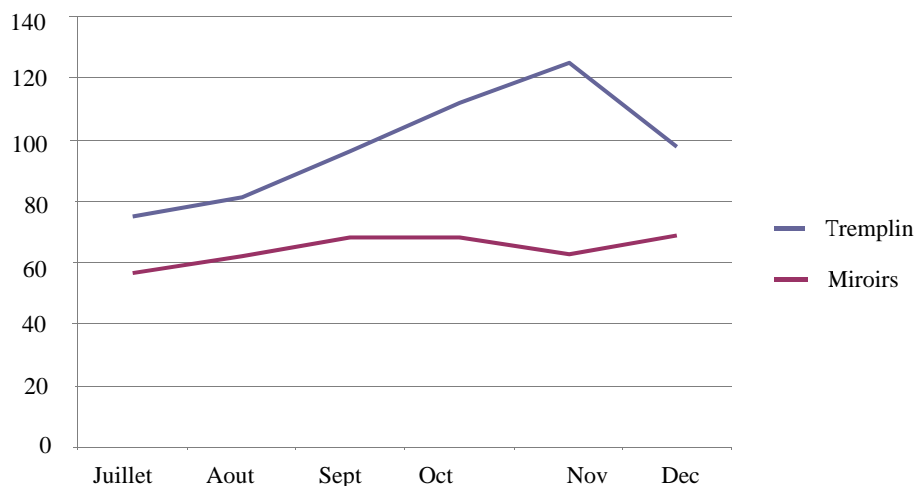
3.4.5. Le calendrier d'emploi

Le calendrier d'emploi donne, pour chaque mois, le nombre de jeunes en emploi. La figure 5 indique une montée en volume des jeunes Tremplin entre juillet et novembre bien supérieure à celle des Jumeaux-Miroir. L'écart du taux d'emplois entre les Tremplin et les Témoins est le plus grand au mois de novembre.

Conclusion : L'écart de performance entre les Tremplin et les Jumeaux-Miroir s'explique par la temporalité. Les jeunes Tremplin ont bénéficié davantage des offres d'emploi de septembre à novembre, soit une période où l'embauche dans les entreprises est plus forte.

Figure 5

Calendrier d'insertion. Evolution du nombre de jeunes en emploi. Comparaison Tremplin et Miroir



Source : Académies de Grenoble et Lille ; élaboration Céreq

3.5. Les effets

Les effets de Tremplin sous l'angle de la comparaison entre Témoins et Tremplin. Le chapitre 2.3 faisait des hypothèses d'actions pouvant répondre à un besoin des jeunes. Le chapitre 3.4 traitait de la mesure de l'impact en termes de niveau d'insertion par comparaison des Tremplin et leurs Jumeaux-Miroir. Ce qui nous intéresse ici ce sont les aspects de l'expérimentation Pôle Premier Emploi qui ont pu améliorer le potentiel du jeune pour s'insérer. En particulier, on cherche à confronter les statistiques sur le rôle d'accompagnement de Tremplin sous les hypothèses d'attentes des jeunes développées dans le chapitre 2.

On utilise ici deux dispositifs statistiques : les enquêtes de mai 2014 en fin d'année scolaire sur le contenu de l'expérimentation et l'enquête de décembre 2014 sur l'insertion. Les effectifs de la première enquête sont bien supérieurs à ceux de la seconde car l'enquête a été réalisée en milieu scolaire et le nombre de répondants est supérieur. Le dispositif de décembre n'est pas exploitable quantitativement pour l'évaluation mais donne néanmoins une information qualitative.

Dans l'enquête de décembre, sur 551 jeunes Tremplin ayant répondu au questionnaire, seuls 142 jeunes ont donné un avis sur l'apport de Tremplin (102 négatifs et 42 positifs). Comme on l'a déjà noté, ce phénomène est lié à un défaut d'identification des terminologies « Tremplin » et « Pôle Premier Emploi ». De plus, ce problème varie d'un établissement à l'autre et donc d'un marché local de l'emploi à l'autre. Le dispositif de décembre n'est pas exploitable quantitativement pour l'évaluation mais donne néanmoins une information qualitative.

Le choix d'arrêter ou de poursuivre leurs études (cf. paragraphe 2.3.1) :

On observe que davantage de jeunes Tremplin (60 %) que de témoins (56 %) ont choisi de sortir des études, qui plus est avec un taux d'insertion supérieur, comme le montre la mesure d'impact sur la

comparaison avec les Miroir. Chez les 42 jeunes qui ont déclaré avoir trouvé un intérêt à Tremplin, 72 % ont choisi de sortir des études (enquête de décembre 2014).

La connaissance du métier (cf. paragraphe 2.3.3)

L'état du choix des jeunes en mai et l'évolution sur le choix de métier des jeunes entre janvier et mai 2014 montre que le choix des jeunes permet de faire le point respectivement sur l'état d'avancement des projets professionnels des jeunes et leur maturité.

Les projets professionnels des jeunes Tremplin sont plus avancés en mai puisque 73 % des Tremplin ont une idée du métier ou du domaine contre 66 % pour les Témoins (tableau 37). C'était déjà le cas en janvier mais à un degré moindre (63 % contre 61 %). En termes d'évolution, les jeunes expérimentés ont accru de 9 % le nombre de jeunes ayant une idée du métier ou du domaine contre un gain de 4 % pour les jeunes Témoins.

Les résultats statistiques vont dans le sens que Tremplin a rassuré les jeunes par rapport à leur projet et ainsi les a confortés à persévérer.

La sectorisation du métier (cf. paragraphe 2.3.4)

Pour rappel les jeunes sont amenés dans les enquêtes de janvier 2014 et mai 2014 à situer le métier qu'ils ont choisi dans 5 type de secteurs – secteur privé, fonction publique, indépendant et secteur associatif – est stable. D'une façon générale les résultats confortent l'impression de grande cohérence dans les réponses des jeunes et donc de fiabilité de leurs projets déclarés. De plus, On observe un phénomène de rationalité liée à l'aversion au risque déjà évoqué pour le choix d'arrêter ses études.

Par rapport à cette situation, **on trouve une plus grande stabilité chez les jeunes Tremplin dans toutes les catégories.** Tremplin pourrait ainsi avoir joué un rôle de sécurisation pour les jeunes, les rendant plus confiants. Pour la sectorisation du métier à un niveau fin (cf. paragraphe 2.3.5), on note qu'une fois encore, les jeunes Tremplin ont un niveau de stabilisation plus fort à 53 % contre 47 % pour les jeunes Témoins.

Il semble que tremplin puisse jouer un rôle d'accompagnement qui amène les jeunes à avoir plus confiance dans leur projet et à se stabiliser plus vite. Si cette hypothèse se confirmait, elle pourrait avoir un impact sur le degré de maturité du projet professionnel et donc sur la vitesse d'insertion. Cette remarque va une nouvelle fois dans le sens d'une hypothèse selon laquelle le Pôle Premier Emploi aiderait les jeunes à faire avancer leur projet et donc le stabiliser.

Rappel du regard des jeunes sur l'expérimentation Pôle Premier Emploi (cf. paragraphe 2.4)

L'attente des jeunes suit leur degré d'avancement. Le besoin des jeunes est un besoin d'accompagnement par rapport à un trop plein d'informations ponctuelles. Tremplin pourrait ainsi apporter le complément attendu par un suivi de leur cheminement vers l'emploi. De plus, Tremplin pourrait répondre aux mêmes attentes en intensité et en qualité pour ceux qui poursuivent que ceux qui arrêtent leurs études.

Conclusion sur les effets : Les hypothèses recouvrant l'apport que pourrait avoir eu Tremplin dans son rôle d'accompagnement du projet professionnel du jeune sont conformes aux statistiques de comparaison entre les Tremplin et les Miroir. La plus grande stabilité des projets professionnels des jeunes confortent l'hypothèse que l'accompagnement de Tremplin rassure les jeunes sur leur projet, les amenant à travailler sur la maturation davantage que sur la remise en cause et à être aptes à entrer sur le marché du travail plus tôt.

Tableau 37

**Projet professionnel des jeunes, comparaison entre établissements Tremplin et Témoins.
Interrogation de mai 2014**

	Tremplin	Témoins
Oui, j'ai une idée précise d'un métier	47 %	40 %
Oui, mais j'ai seulement une idée du domaine	26 %	26 %
Non, parce que j'hésite entre plusieurs métiers possibles	18 %	19 %
Non, je n'ai aucune idée	9 %	15 %

Source : Académies de Grenoble et Lille

Tableau 38

Choix du secteur d'activité, taux de stabilité des réponses entre janvier et mai, comparaison entre établissement Tremplin et Témoins, interrogations de janvier et mai 2014

	Taux de stabilité entre janvier et mai	Stabilité Tremplin	Stabilité Témoins
Travailler dans la fonction publique	67 %	74 %	51 %
Travailler dans les grandes entreprises du secteur privé	52 %	53 %	50 %
Travailler dans les PME du secteur privé	46 %	47 %	43 %
Travailler à son propre compte	43 %	48 %	37 %
Autres ou sans opinion	27 %	23 %	34 %

Source : Académies de Grenoble et Lille

Tableau 39

Secteur d'activité choisi, taux de stabilité des réponses entre janvier et mai. Interrogations de janvier et mai 2014.

	Taux de stabilité entre janvier et mai	Effectifs réels
Administration ou collectivité Territoriale (mairie, département...)	35 %	51
Autre industries (bois, textile, chimie, graphique...)	32 %	47
Bâtiment du gros œuvre (maçonnerie...), travaux publics	57 %	49
Bâtiment du second œuvre (menuiserie, chauffage, électricité...)	56 %	148
Enseignement, santé	68 %	165
Hôtellerie, restauration, tourisme	59 %	56
Immobilier, commerce (Magasins de grande distribution, agence immobilière...)	49 %	63
Industrie mécanique (Construction automobile, métallurgie, machines pour l'industrie...)	54 %	78
Services aux particuliers	36 %	56
Transports (routier, ferroviaire, maritime aérien)	75 %	60
Autres ou sans opinion sur la question, précisez :	44 %	221

Source : Académies de Grenoble et Lille

3.6. Conclusion sur l'impact et les effets de Tremplin

L'évaluation est favorable à l'hypothèse que Tremplin a eu un impact sur l'insertion des jeunes : les jeunes Tremplin ont été significativement plus enclins à entrer sur le marché du travail et ont eu un accès supérieur à l'emploi. Les taux d'emplois en décembre, le calendrier d'insertion, le nombre de jeunes ayant eu un emploi et le nombre d'emplois par jeunes sont autant de mesures pour lesquelles les jeunes Tremplin ont eu des scores plus élevés.

Sur le plan de l'effet de Tremplin qui aurait pu avoir un impact positif, de nombreuses statistiques sont conformes avec l'hypothèse d'un apport de Tremplin dans son rôle d'accompagnement du jeune pour la phase de maturation de son projet professionnel. Les statistiques montrent clairement que la rencontre avec les entreprises est identifiée par les jeunes comme un élément clé de sa réussite de leur projet professionnel. Néanmoins l'exposition aux effets du marché local de l'emploi et les limites techniques nécessitent de prendre une distance par rapport à ce résultat brut. Le croisement de cette étude sur les jeunes avec le ressenti des acteurs, apportera dans la partie 3 du rapport, un éclairage complémentaire à cette évaluation.

PARTIE 3 : RÉSULTATS – Analyse croisée et recommandations

1. ANALYSE CROISÉE

1.1. Résultats positifs

Bien que les bénéficiaires finaux des actions mises en œuvre dans le cadre du projet Tremplin soient les jeunes diplômés souhaitant s'insérer sur le marché du travail, l'analyse des résultats doit être dissociée selon trois publics cibles : un public institutionnel qui regroupe les acteurs (établissements et entreprises partenaires - niveau 1) ; les personnels d'établissements impliqués dans la mise en œuvre du projet (chef d'établissement, chef de travaux et enseignants – niveau 2) et les jeunes diplômés à la recherche d'un emploi (niveau 3). L'analyse des résultats dissocie les effets observés selon les 3 niveaux de public cible.

Les résultats de l'analyse qualitative résulte d'une enquête qualitative tenue auprès d'un échantillon d'établissement pilotes dont la finalité est de restituer la perception des personnels d'établissements (chefs d'établissement, chefs de travaux et enseignants) sur la mise en œuvre du projet Tremplin. Lorsque cela est pertinent, l'analyse qualitative est croisée avec les résultats des enquêtes quantitatives et de l'expérimentation sociale.

Le projet Tremplin est structuré autour de deux composantes qui sont la mobilité internationale concernant 60 jeunes pour la réalisation d'un stage à l'international (Allemagne ou Pologne) ainsi que l'accompagnement des jeunes souhaitant, à l'issue de leur diplôme, s'insérer sur le marché de l'emploi. Les questionnements développés lors des entretiens tenus au sein des établissements ont été adapté à chaque composante.

1.1.1. Niveau 1 : les acteurs

RI Amélioration de l'attractivité des établissements

Le **développement de liens** avec les entreprises et les acteurs publics impliqués dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, à savoir la mission locale et Pôle emploi, constitue un élément essentiel dans le renforcement de l'attractivité des établissements au niveau local. Ce résultat fait suite à des actions ponctuelles organisées par les établissements comme la journée d'orientation scolaire et la journée d'insertion professionnelle au sein de laquelle il est proposé aux jeunes une présentation des structures d'aide à la recherche d'emploi mais aussi des métiers à travers l'intervention de professionnels.

La mise en œuvre de **la mobilité internationale** a permis aux établissements de nouer des **relations privilégiées avec les entreprises** accueillant les stagiaires à l'étranger. Les entreprises ont ainsi pu apprécier le savoir-faire et les compétences de ces derniers, ce qui a contribué à instaurer une relation privilégiée entre les « entreprises accueillantes » et les établissements dont étaient originaires les stagiaires. Le taux de satisfaction des jeunes en mobilité internationale (qui est de 100 %) témoigne de la qualité de cette relation. Enfin, ces dernières s'inscrivent dans le développement de partenariats impliquant les entreprises d'accueil et les établissements.

Les actions mises en œuvre dans le cadre du projet Tremplin ont fait l'objet **d'une action de communication** à la fois au sein des établissements à destination du personnel mais aussi vis-à-vis de l'extérieur. Ces actions répétées et diversifiées ont contribué à renforcer l'intérêt de

l'établissement vis-à-vis des jeunes³² mais également des enseignants. La première enquête qualitative réalisée au sein des établissements a démontré que Tremplin, au mois d'octobre de l'année 2013, était connu par les personnels d'établissement dans tous les établissements pilotes. Cette connaissance a été rendue effective lors de la tenue de réunions plénières, de conseils d'administration et de conseils pédagogiques. D'une façon plus large, une communication a été relayée par la presse régionale à travers la publication d'articles traitant du projet. Ceci a contribué à renforcer la visibilité de Tremplin auprès d'un public plus large au niveau régional.

Le projet Tremplin a suscité auprès des établissements pilotes une **préoccupation de l'insertion professionnelle de l'élève**. Le fait que les établissements se soucient désormais de l'avenir professionnel de leurs élèves après l'obtention de leur diplôme a de répercussions positives sur l'image de l'établissement auprès de son environnement immédiat regroupant les parents d'élèves et les enseignants. Pour ces derniers, il s'agit d'une véritable valeur ajoutée apportée par l'établissement. De plus, cette valeur ajoutée constitue un élément qui favorise la confiance des élèves et des parents d'élève dans la capacité de l'établissement à préparer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

D'une façon plus globale, **l'amélioration de l'image** de l'établissement contribue directement au renforcement de son attractivité dans la mesure où ce dernier est perçu par ses partenaires potentiels comme efficace. Cette efficacité résulte de la communication qui est faite sur les actions mises en œuvre. Or, l'amélioration de l'attractivité des établissements a un effet multiplicateur sur leurs capacités à développer leurs réseaux avec les entreprises et les acteurs publics œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle. En effet, le développement d'activités communes suscite un intérêt réciproque à travers, par exemple, les classes transplantées au sein de l'entreprise et plus particulièrement au cœur des ateliers de production et inversement, la participation de professionnels au sein de la classe pour des simulations d'embauche, la rédaction de CV ou encore le suivi des jeunes à l'aide de conseils personnalisés.

D'après les personnels d'établissements, lorsqu'elle est effective, la **mobilité internationale** constitue une étape importante dans le parcours personnel de l'élève. La **confiance** de l'élève mais également de sa famille en la capacité de l'établissement à organiser et à prendre soins du stagiaire dans un pays inconnu, constitue un élément déclencheur dans le choix de partir. Ainsi, les mobilités internationales ont fortement contribué à renforcer la confiance des participants dans leur établissement et, de façon indirecte, ont contribué à renforcer son image en termes d'efficacité.

R2 Le renforcement des capacités des établissements à établir des partenariats pour l'insertion professionnelle

Le renforcement des capacités des établissements à établir des partenariats pour l'insertion professionnelle se traduit par **une amélioration de la structuration des projets d'établissements**. Le développement de compétences construites dans le cadre de la mise en œuvre du projet Tremplin, a permis de mieux structurer les projets d'établissements existants. Par ailleurs, d'autres

³² Il est important de souligner que la visibilité de Tremplin auprès des jeunes est très variable selon les établissements. Les résultats de l'analyse quantitative sont illustratifs : seuls 52 % des jeunes de la population des expérimentés (soit 797 sur 1 530 jeunes) déclarent connaître l'espace réservé à l'insertion professionnelle de leur établissement. Le taux de connaissance varie beaucoup d'un établissement à l'autre, il passe de 32 % à 72 % et même d'une académie à l'autre (soit 41 % à Grenoble et 62 % à Lille). Enfin, 58 % des jeunes qui déclarent connaître ces espaces appartiennent à 6 établissements sur 15. Le croisement de l'analyse quantitative avec l'analyse qualitative relatant de la perception des personnels d'établissements tend à confirmer l'hypothèse que c'est la dénomination Tremplin ou PPE qui est mal connue des jeunes mais pas les activités mises en œuvre.

projets ont pu voir le jour en mettant à profit les activités dans le domaine de l'appui à l'insertion professionnelle et à la mobilité.

Au sein des établissements pilotes qui ont fait l'objet de l'enquête qualitative, nous avons constaté une implication des proviseurs dans les actions locales pour la création de partenariats avec les acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle. Cela s'est traduit directement par l'augmentation des contacts entre établissements et instances académiques ou services académiques et les missions locales.

Le renforcement de capacité a contribué à **l'émergence de réseaux locaux** pour les établissements. Ces réseaux **regroupent les entreprises et les acteurs de l'insertion professionnelle**. D'une façon plus globale, le projet Tremplin, à travers la structuration des établissements pilotes et des acteurs locaux en réseaux, a contribué au **renforcement de l'autonomie des établissements**. Le projet Tremplin constitue ainsi un cadre de support aux actions qui préparent les enseignants au monde de l'entreprise, ce qui contribue à l'amélioration des savoirs faire et des connaissances des enseignants dans ce domaine. Ainsi, les établissements pilotes, à travers leurs enseignants et leurs chefs d'établissements, deviennent force de propositions en termes d'actions relevant de l'insertion professionnelle. Ces actions revêtent la forme d'initiatives telles que l'organisation de rencontres entre les professeurs et les professionnels de l'entreprise, autres que celles organisées dans le cadre des PFMP (période de formation en milieu professionnel). Dans certains établissements, des spécialistes métiers sont invités à présenter aux élèves leur secteur d'activité ainsi que leur entreprise. Ces interventions viennent compléter des événements déjà existants tels que le forum des métiers, les journées portes ouvertes, les journées de l'orientation ou l'organisation de tables rondes.

Telle que le souligne l'analyse quantitative au niveau de la sectorisation des métiers (point 2.3.4.) la relation entre les élèves et les entreprises constitue un enjeu pour les futurs jeunes diplômés désirant chercher un emploi à l'issue de leur formation : *« Les jeunes ont souvent changé de position entre le choix d'intégrer une « grande » ou une « petite » entreprise du secteur privé. Les échanges sont bilatéraux et montre un manque de confiance en leur capacité à trouver l'entreprise, ou à mettre une entreprise en face de leur projet de métier. L'obtention d'un premier emploi semble davantage inquiéter les jeunes que la qualité de celui-ci ou les possibilités de carrières (supposées meilleures dans les grandes entreprises). »* Cette relation de proximité entre l'établissement et l'entreprise correspond ainsi à une attente des jeunes.

Ce type d'actions contribue à renforcer les réseaux locaux et également l'autonomie des établissements. Ces actions traduisent une dynamique interne de renforcement des capacités des établissements à établir des partenariats. Or ces activités à travers le renforcement des liens entre **les jeunes et l'entreprise est prédominant pour trouver un emploi**. Telle que le souligne l'analyse quantitative au point 2.5.2.1.1., il apparaît que *« 70 % des jeunes ayant connu un emploi connaissaient leur entreprise avant la recherche d'emploi. Parmi ces derniers 35 % y ont travaillé (de façon rémunérée ou dans le cadre d'un stage) et 40 % connaissent quelqu'un qui travaille dans l'entreprise (éventuellement par personne interposée). Seuls 25 % des jeunes considérés ne connaissaient l'entreprise que de nom. »* La connaissance de membres de l'entreprise s'avère donc déterminante (50 % des cas). Ainsi, le développement de la relation des jeunes avec l'entreprise s'avère prédominante pour favoriser l'insertion professionnelle à la sortie des études.

1.1.2. Niveau 2 : les personnels d'établissements

R3 L'innovation génératrice de dynamiques internes aux établissements et de synergies

Le volet PPE a contribué à faire émerger des idées et à développer des innovations³³. Bien qu'il existait avant l'expérimentation Tremplin de nombreux dispositifs dans le but d'améliorer la connaissance du milieu professionnel, depuis deux ans, de nombreuses innovations corollaires de changements et de transformations ont vu le jour. **Des outils** de suivi des élèves, des outils de communication plus efficaces et des outils d'évaluation de l'action à mener ont été élaborés et expérimentés. **Des actions** emblématiques telles que des journées banalisées comme la « journée Tremplin » des interventions ciblées de professionnels dans les classes ou dans l'établissement, suivies de conseils personnalisés et inversement des classes transplantées au sein de l'entreprise et plus particulièrement au cœur des ateliers de production, ont vu le jour et ce **développement d'activités communes école/entreprise suscite un intérêt réciproque.**

Le volet mobilité internationale est perçu comme une innovation en soi et crée une dynamique nouvelle pour les jeunes et les enseignants et plus particulièrement dans les établissements où les élèves n'avaient pas eu, jusque-là, l'opportunité de se rendre à l'étranger. Parmi les 32 jeunes partis en stage entre novembre 2013 et mai 2014, 10 % d'entre eux n'avaient jamais voyagé à l'étranger. Sans Tremplin « *Jamais ces gamins-là ne seraient partis à l'étranger* » nous fait part un Proviseur de l'académie de Lille. Pour certains personnels ce volet mobilité est une « révolution » professionnelle et pédagogique. Lors de la première enquête qualitative, permettant d'établir la situation de référence au sein des établissements pilotes, la mobilité internationale mais aussi régionale est apparue être très peu marquée au niveau des CAP et Bac pro. Pour la plupart des élèves, la mobilité se limite à une circonférence de quelques dizaines de kilomètres autour de leur domicile. D'un autre côté, lors des entretiens, les personnels des établissements ont souligné l'intérêt de la mobilité internationale qui, selon eux, permet aux élèves de gagner en assurance et leur apporte une expérience intéressante. C'est en cela que cette dernière est perçue comme une révolution au sein des établissements.

D'une part Tremplin a permis **d'harmoniser les pratiques existantes** parfois très disparates et de les restructurer, de les recentrer sur l'insertion professionnelle et la mobilité **pour gagner en cohérence.** Cette recherche de cohérence a conduit les équipes à étendre les préoccupations de l'insertion professionnelle à toutes les classes et à toutes les filières de l'établissement.

D'autre part Tremplin a favorisé l'élaboration d'outils, d'actions nouvelles, innovantes pour **gagner en efficacité.** Cette efficacité peut être repérée au niveau de la capacité des jeunes à trouver un emploi d'appoint dans le cadre d'une poursuite d'études ou à entrer sur le marché du travail. 13 % des jeunes interrogés disent que Tremplin leur sert dans le cadre de conseils personnalisés relatifs au choix du métier, 16 % pour leur orientation. Pour ¼ d'entre eux, le PPE s'avère être une aide à la recherche d'une entreprise et pour un autre quart, une aide pour préparer aux entretiens d'embauche.

³³ Tout au long du dispositif mis en œuvre par le Comité Scientifique du projet Tremplin, les personnels d'établissement ont été sollicités de façon constante dans la collecte de données à travers des enquêtes quantitatives et qualitatives ainsi que lors de la présentation des résultats auprès des chefs d'établissements. De plus, des notes d'analyse ont été réalisées par établissement et communiquées à chacun. Ainsi, il est probable que le dispositif de suivi et d'évaluation du CS a contribué à développer des dynamiques ainsi que des changements de perception. Cependant, l'identification précise des dynamiques relevant du dispositif nécessiterait une analyse complémentaire.

Le PPE est alors perçu par les jeunes et les familles comme un espace de conseil, de positionnement et d'investigation qui les aiderait à être opérationnels dès le mois de juin.

Plus largement, **Tremplin s'avère être un outil de pilotage** pour le proviseur et se place au cœur du métier de chef de travaux en termes d'impulsion, de communication et de concrétisation d'une politique d'établissement.

Le rôle du chef d'établissement et celui du chef des travaux sont à la fois techniques dans la gestion des moyens et la gestion des ressources et sont tout autant pédagogiques dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet. Le pilotage s'inscrit dans une dialectique technique / pédagogique, omniprésente à chaque étape et dans les deux volets de l'expérimentation Tremplin (PPE et mobilité).

Le dialogue, entre équipe de direction, enseignants, élèves et parents se développe au sein du lycée grâce à la mise en place d'outils plus performants et plus efficaces et de rencontres plus fréquentes, notamment dans le cadre des stages en mobilité internationale. Les objectifs et les actions sont concertés et explicités et la mise en œuvre du projet en est facilitée et prend du sens à tous les niveaux.

La communication pour informer et dialoguer dans et hors les murs se développe **et un maillage** avec les établissements Tremplin de la zone géographique se met en place, ce qui favorise des échanges de pratiques avec les autres EPLE de l'académie. Les rencontres nationales et transnationales (4 ont eu lieu entre décembre 2012 et novembre 2014) ont été également des opportunités pour des échanges inter-académiques et étendre ainsi le réseau.

Tremplin apparaît être une occasion de **concrétiser la politique de l'établissement** dans le cadre de la rénovation de son projet d'établissement. (cf. objectif 1 de la démarche Tremplin : « développer un projet d'établissement qui prenne en compte la dimension de l'insertion professionnelle des jeunes »). Dans tous les établissements « Tremplin », visités dans le cadre des enquêtes qualitatives à savoir 11 sur les 16 établissements expérimentés dont 8 LP, 2 lycées polyvalents et 1 établissement privé, le projet dédié à l'insertion professionnelle y est explicitement exprimé. Les enseignants semblent alors s'emparer plus facilement du projet d'établissement et l'insertion professionnelle est alors davantage perçue comme un projet d'équipe.

Plus indirectement, le dynamisme engendré et la réflexion menée ont des **répercussions sur d'autres dispositifs pédagogiques institutionnels** au sein de l'établissement. Le contenu de l'accompagnement personnalisé a été modifié dans 4 des 11 lycées ayant fait l'objet de l'interview. Dans d'autres établissements, des modules spécifiques à l'insertion professionnelle en classe de bac pro dans le cadre des modules du secteur professionnel ou encore celui du tronc commun en classe de terminale ont été mis en place et cette préoccupation liée à l'insertion se propage jusque dans le cadre de l'heure de vie de classe et des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)

Les enseignants sensibilisés à l'insertion professionnelle sont plus enclins à **se former** voire à **s'auto-former** et certains d'entre eux, volontaires, se forment auprès d'autres services que les services académiques : par exemple la mission locale ou Pôle emploi. Les enseignants développent ou complètent leurs connaissances en matière de CV, d'embauche, d'insertion et plus généralement accroissent la connaissance de leurs propres élèves et les réticences vis-à-vis de ces nouvelles préoccupations sont en partie levées.

Le travail en équipe est amorcé ou renforcé et l'on peut observer le **passage d'une simple cohabitation des enseignants à une équipe entreprenante structurée autour d'une collaboration**. "*Avec Tremplin, on ne peut plus s'ignorer!*" Les missions et rôles des professeurs documentalistes, des COP (conseiller d'orientation psychologue) et des enseignants se complètent. Les équipes mutualisent plus facilement les pratiques, les documents, les dossiers et agissent de concert. D'une part, ils déploient leurs efforts, leurs énergies au service de Tremplin. Une culture

de projet se développe au sein des équipes pédagogiques impliquées dans le dispositif Tremplin. Et d'autre part, ces efforts permettent de fournir une information cohérente et plus accessible auprès des jeunes.

C'est un concours d'efforts au service de l'élève et de son devenir et plus indirectement encore, au service du projet d'établissement qui devient alors un réel projet d'équipe à la plus grande satisfaction des parents qui eux aussi se sentent plus impliqués au dire des Provoiseurs rencontrés dans les deux académies.

Selon l'enquête qualitative réalisée auprès des personnels d'établissements, Tremplin est perçu comme un concours d'actions et d'efforts qui est illustratif de la capacité des établissements et de leurs personnels à générer de l'innovation. Tremplin est considéré par les personnes interviewées comme un projet fédérateur de synergies contribuant à une prise de conscience d'une responsabilité collective en termes de devenir des jeunes et d'insertion professionnelle. Tremplin crée une émulsion, mobilise les équipes ainsi que les personnels impliqués. A l'inverse, lors des échanges en académie il a été relaté à quelques reprises un sentiment d'exclusion ou une attitude de retrait des enseignants non impliqués dans le projet.

R4 Un changement dans le rapport des enseignants avec les jeunes : passage d'un élève à un individu en devenir

Le projet Tremplin a modifié la perception du jeune par les enseignants ainsi que les rapports qu'ils entretiennent. En effet le croisement des enquêtes qualitatives et quantitatives (enquête de janvier et de mai cohorte 2013-2014) tend à le montrer.

- **Les outils spécifiques de communication** (espace numérique de travail, liens vers des pages internet, publication d'articles dans la presse...) **les outils de suivi de cohorte et des actions**, mis en place par les équipes au sein des établissements, **ont modifié le regard porté sur l'élève** et ont **fait évoluer les idées reçues** telles que « les élèves n'auraient pas de projet professionnel défini » ou encore « ils ne seraient pas prêts à se projeter dans le monde du travail ». Comme le montrent les enquêtes quantitatives et plus particulièrement l'analyse quantitative développée au point 2.3. illustrent bien que les projets professionnels se mettent en place en cours d'année et que les choix s'opèrent tout au long de l'année scolaire. A ce titre, le dispositif du Comité scientifique ainsi que le partage des résultats a contribué au changement de regard tel qu'il est observé.
- **Une meilleure connaissance de l'environnement économique et du secteur professionnel** considéré par les élèves et les enseignants a favorisé ce **changement de représentation et la façon de voir les choses**. En effet, tel que démontré dans l'analyse quantitative au point 3.5, les jeunes « Tremplin » sont plus avancés que les « Miroir » dans la connaissance de leur futur métier et dans la construction de leur projet ; 73 % des jeunes « Tremplin » ont une idée du métier et du domaine d'activité contre 66 % des « Témoins » (voir tableau 25). De plus, 78 % des jeunes expérimentés connaissent leur secteur d'activité et tous savent situer leur futur métier dans une nomenclature de 15 secteurs. Enfin, en termes d'évolution au cours de l'année, le nombre de jeunes expérimentés qui ont une connaissance fine de leur futur métier, progresse de 9 % alors que dans le même temps, les jeunes « Miroir » ont un gain de 4 %. Cette constatation conduit à penser que Tremplin aide les élèves à avancer et à les conforter dans leurs voies tout en les amenant à une certaine maturation de leur projet ou encore à les aider à persévérer (enquête de mai cohorte 2013-2014 - *connaissance du métier/paragraphe 4.1.2*)

- Les jeunes affichent une démarche personnelle à partir d'une grande diversité de sources d'influence et bien que le cercle social reste prioritaire et stable (42 % des réponses), **le cercle scolaire** fait partie des sources d'influences effectives et l'enquête quantitative enquête de mai cohorte 2013-2014 (tableau 8 au point 2.3.7.) met en évidence une hausse de 6 % du score de ce dernier sur une période très courte (entre janvier et mai 2014). En effet, l'influence du cercle scolaire passe de 18 % à 24 % et celui-ci est alors perçu, par les jeunes et les familles, comme une source d'information de plus en plus prégnante au cours de la construction du projet de l'élève. Les progrès les plus notoires constatés à l'issue de la deuxième enquête quantitative, en mai 2014, concernent les aspects de l'insertion : l'état des embauches (de 65 à 76 %), le niveau de salaire (de 67 à 74 %), les conditions de travail (de 60 à 84 %). Les aspects relatifs à la formation sont quant à eux largement acquis en janvier et progressent peu sur cette même période : de 85 à 89 %. Cette influence du cercle scolaire est encore plus significative dans le cadre des stages en mobilité : parmi les 27 jeunes issus de la première cohorte, partis en mobilité à l'étranger, 18 ont cités l'encadrement du lycée comme influence la plus importante, suivi de l'aide complémentaire délivrée par les partenaires européens. (*cf. note étape « stages en mobilité internationale »*)
- Une culture du dialogue et de l'écoute émerge et conduit nécessairement à une évolution des rapports entre les élèves et les enseignants, mais également entre les professionnels et les jeunes qui sont perçus par ceux-ci comme de futurs salariés. Certaines entreprises allant jusqu'à des promesses d'embauches après être intervenues à l'occasion de diverses actions menées en établissement. **Tremplin aurait un rôle d'accompagnement** pour ces jeunes qui sont en attente de ce soutien pour franchir les obstacles et pour être rassurés dans leurs choix. Le Pôle Premier Emploi aiderait donc les jeunes à faire avancer leur projet puis à le stabiliser en effet, les jeunes « Tremplin » ont un niveau de stabilisation plus fort à 53 % contre 47 % pour les jeunes « Témoins » (enquête de mai cohorte 2013-2014 paragraphe 4.2.2)

Le changement de représentation et du regard porté au jeune, a permis de passer du collectif c'est-à-dire la classe, les élèves dans leur globalité à un élève singulier et de **passer de l'élève à un individu**, c'est-à-dire un adulte en devenir. Le potentiel de l'élève est alors pris en compte de façon beaucoup plus personnalisée en termes de savoir-faire et de savoir être et pas seulement en termes de résultats obtenus.

D'une manière plus large, cette **décentration des préoccupations** portées presque exclusivement à la réussite de l'examen, laisse entrevoir un passage de préoccupations essentiellement disciplinaires à des préoccupations plus transversales et plus encore laisse percevoir le passage d'un sens accordé prioritairement à sa discipline et à sa section professionnelle, au sens porté à l'établissement et à son projet.

Les relations professeurs /élèves s'améliorent « *l'outil de suivi renforce les liens* » et dans le même temps les relations parents/professeurs s'améliorent aussi. Suite aux rencontres plus fréquentes et à des échanges plus suivis, notamment dans le cadre des projets de mobilité, les parents se sentent plus partie prenante, se sentent mieux écoutés et par voie de conséquence, s'impliquent davantage. Un rapprochement et une connaissance partagée de l'école et de l'entreprise tend encore une fois à renforcer ces liens. Une coopération Ecole/Jeune/Entreprise semble s'installer peu à peu et la « *juxtaposition des mondes* » évoquée par plusieurs établissements visités dans le cadre des enquêtes qualitatives, tend à disparaître.

1.1.3. Niveau 3 : les jeunes diplômés

R5 L'amélioration de l'estime de soi et la confiance en soi

L'effet Tremplin sur l'estime de soi et la confiance en soi des jeunes pourrait sembler plutôt éphémère. Il est pourtant possible de repérer certains aspects de l'expérience des jeunes qui ont joué un rôle important dans leurs vies et aussi dans la réussite de cette expérimentation sociale qu'est Tremplin. L'amélioration de l'estime de soi et la confiance en soi dans le contexte des CAP et bac pro constituent les éléments les plus prononcés chez les jeunes qui sont partis en stage de mobilité internationale, mais il est aussi possible de repérer, d'après le discours des jeunes, un effet important lié aux activités et aux interventions PPE.

Il semble que Tremplin ait pu jouer un rôle d'accompagnement des jeunes qui les amène à avoir plus confiance dans leur projet et à se stabiliser plus vite. Selon un nombre important des jeunes ayant bénéficié du PPE, ils avaient davantage confiance dans l'obtention d'un travail, davantage confiance dans leur filière de formation, et ceux qui pensaient arrêter leurs études ont plus confiance dans l'insertion à partir du diplôme. Un autre effet de Tremplin consiste à rendre les jeunes opérationnels sur la recherche d'emploi. Ces derniers se considèrent bien renseignés dans ce domaine. Cette meilleure préparation à l'insertion est à l'origine de l'amélioration de l'estime de soi et de la confiance en soi: mieux préparé, mieux on se présente et mieux on se sent capable de faire face aux défis du monde professionnel. Selon ces jeunes, Tremplin a eu pour rôle de les rassurer par rapport à leur projet et ainsi les conforter à persévérer. Cependant, il faut nous rappeler que Tremplin, en tant qu'expérimentation sociale montre plutôt le potentiel d'un accompagnement des jeunes sur une durée plus longue.

Le taux de jeunes désirant poursuivre leurs études a augmenté au cours de l'année. D'autre part, la raison principale pour arrêter ses études correspond à une volonté de s'orienter rapidement vers un métier. Les jeunes n'envisagent pas l'arrêt des études par lassitude mais par l'envie de travailler (77 % en juin, contre 75 % en janvier). Ce constat qui ressortait de la première enquête est également confirmé par les autres résultats de l'enquête de mai cohorte 2013-2014. Les choix qu'ont fait les jeunes, soit de chercher un emploi en fin d'études, soit de continuer leurs études et travailler à temps partiel sont peut-être des choix mieux informés grâce au projet Tremplin. On peut supposer qu'une meilleure confiance en soi - résultat d'être mieux informé, mène à des décisions plus autonomes et réfléchies. Les jeunes Tremplin ont pu améliorer leur capacité à capitaliser sur leur diplôme, ce qui pourrait être un moyen d'améliorer leur insertion. Tremplin pourrait-être un moyen de mettre les jeunes en situation de recherche d'emploi plus tôt ou plus efficacement et ainsi les rassurer sur leur projet de travailler rapidement.

Le volet mobilité internationale du projet Tremplin qui fait référence à l'exécution d'un stage à l'étranger pour une durée de 3 mois (Allemagne ou Pologne) est illustré par une participation assez faible. Un total de 32 élèves a bénéficié d'une expérience à l'internationale en automne 2013 et printemps 2014. Tandis que 27 d'entre eux ont rempli un questionnaire du début de stage et 20 d'entre eux ont renseigné un questionnaire en fin de stage, 4 jeunes ont aussi apporté leurs témoignages à une réunion nationale du projet. Il a permis aux élèves de gagner en assurance et leur a apporté une expérience intéressante. Ceux qui sont partis ont tous indiqué qu'ils avaient bien vécu cette expérience à l'étranger dans leur vie professionnelle ainsi que dans leur vie quotidienne et que cette expérience leur servirait dans l'avenir. Ils ont fait état de leur niveau de satisfaction, des bénéfices de leurs expériences à l'étranger ainsi que d'atouts affectifs. Ces éléments font preuve d'un impact important sur l'individu et pour certains c'était une expérience

enrichissante notamment sur le plan personnel, mais aussi sur le plan professionnel en ce qui concerne l'ouverture sur une autre façon de travailler.

Quant à savoir si le stage les a préparé à d'autres départs en mobilité, il semble que nous puissions répondre par l'affirmative. Ils étaient plutôt prêts à quitter leur région pour aller s'installer dans une autre région en France plutôt que d'aller dans une ville voisine. Certains étaient même prêts à quitter la France au lieu de s'installer dans une ville voisine. Sans exception, ils ont confirmé que le stage a changé leurs perceptions de la mobilité. Ils envisagent plus volontiers la possibilité de trouver un emploi dès leur retour en France. Une meilleure confiance en soi de ces jeunes-là est incontestable mais la mobilité internationale ainsi que la mobilité régionale sont très peu marquées au niveau des CAP et bac pro. Pour la plupart des élèves, la mobilité est limitée à une circonférence de quelques dizaines de kilomètres (déjà évoqué en recommandation n°3). Développer la mobilité régionale et internationale des jeunes reste un défi même si les bénéfices d'une telle expérience semblent évidents en ce qui concerne l'autonomie, le savoir être, l'ouverture d'esprit, la pratique d'une langue étrangère ainsi que d'autres aspects relevant du développement professionnel et personnel des jeunes.

R6 Un meilleur accompagnement des jeunes dans leurs projets professionnels

La mise en œuvre du PPE dans les établissements a créé un espace pour les jeunes pour s'informer, pour chercher des conseils et elle représente un lien plus individualisé avec les enseignants et spécialistes intéressés. Il ressort des échanges que la mise en œuvre de Tremplin a été perçue par les jeunes comme un accompagnement vers l'emploi. Ces derniers se sont mieux informés sur l'obtention d'un emploi une fois diplômés et mieux préparés à la recherche d'une activité professionnelle.

En ce qui concerne la construction d'un projet professionnel par les jeunes, on a constaté au début du projet Tremplin que chez la majorité d'entre eux, celui-ci était encore en évolution. 62 % des jeunes au début du projet (enquête de janvier cohorte 2013 – 2014) avaient une idée précise du métier qu'ils souhaitent exercer plus tard ou à défaut du domaine. D'une façon générale, les jeunes se sentaient bien renseignés par rapport à leur projet professionnel sur les aspects formation (études: 85 % et établissements de formation : 71 %) mais moins sur les aspects de l'insertion (état des embauches : 65 %, niveaux de salaire : 67 %). L'effet du projet Tremplin, d'une façon générale, était que les jeunes se sentaient encore mieux renseignés qu'avant par rapport à leur projet professionnel. Les progrès spécifiques les plus importants concernaient les aspects de l'insertion (état des embauches, niveaux de salaire) et les conditions de travail. L'information sur les aspects formation (études et établissements de formation) étaient largement acquis (voir l'analyse quantitative au point 2.3.3.). Tremplin a donc pu aider les jeunes à avancer et ainsi les a confortés dans leurs voies. D'autre part, ils désignent un besoin de conseil pour finaliser des choix déjà aboutis. Tremplin a donc eu pour rôle de rassurer les jeunes par rapport à leur projet et ainsi les encourager à persévérer. Un aspect important du projet était donc d'offrir un accompagnement systématique et plus individualisé tout en reconnaissant que les projets professionnels des jeunes se mettent en place au cours de l'année.

Les éléments clés de l'accompagnement sont l'accès à l'emploi et la connaissance du métier (voir analyse quantitative au point 2.4.). Dans le premier questionnaire on a demandé aux jeunes qui ont déclaré connaître le métier ou à défaut le domaine d'activité qu'ils souhaitaient exercer plus tard et qui les a influencés dans leur choix de métier précis. Les jeunes ont affiché une grande diversité de leurs sources d'influence en particulier l'influence du cercle scolaire a augmenté de 6 % (qui constitue un passage de 18 % à 24 %).

L'emplacement de Tremplin en milieu scolaire est donc judicieux et correspond à un intérêt des jeunes. Cependant, il semble que c'est plutôt la qualité de l'apport de Tremplin en particulier en termes d'accompagnement qui conditionnera la réussite. Ce genre d'accompagnement a pu avoir un effet sur la stabilité des choix sur leur avenir.

Tremplin a aussi servi aux jeunes qui ont indiqué le désir de poursuivre leurs études. Le projet a donc pu accompagner les jeunes vers l'obtention du premier emploi mais aussi vers la poursuite d'études supérieures. L'attente des jeunes dépend de leur degré d'avancement dans leurs études. Il en ressort que le besoin des jeunes est un besoin d'accompagnement systématique plutôt que d'information ponctuelle. Tremplin a pu ainsi apporter le complément attendu par un suivi multiple dans le cadre de leur cheminement vers l'avenir.

Il est évident que l'accompagnement systématisé serait primordial, non seulement afin d'assurer le lien entre la formation et l'insertion, mais aussi d'ouvrir les jeunes aux possibilités, et aux choix nouveaux. En gros, l'accompagnement qui a accompagné le projet professionnel, a eu l'effet de réduire les lacunes ressenties des jeunes et ainsi améliorer leur confiance dans leur projet. Tremplin a fourni une structure d'accompagnement sur le site scolaire en complément des multiples sources d'influences ponctuelles. Tremplin a pu ainsi répondre sur le contenu et sur la structure aux besoins des jeunes.

1.2. Limites

L1 La faible pérennité des actions mises en œuvre

Le succès de Tremplin est, dans la plupart des établissements, étroitement dépendant du niveau d'implication des personnes en charge des activités. Ces personnes constituent dans le meilleur des cas une équipe restreinte. L'enquête qualitative réalisée auprès des établissements a démontré que la supervision se réduit, dans certains cas, à une personne particulière. Lorsque c'est avéré, cette personne est soit le chef d'établissement soit le chef de travaux ou l'enseignant responsable de la mise en œuvre mais aussi du suivi des actions du PPE. Ainsi, indépendamment des synergies et des dynamiques observées au sein des établissements, l'impact positif observé relevant des actions du projet dépend étroitement du niveau d'implication d'une personne en particulier et donc de sa charge de travail et de sa motivation. Dans ce contexte, le *turn over* plus ou moins important selon les établissements constitue un frein à la pérennité des actions mises en œuvre à travers l'absence de capitalisation possible. Lors de l'enquête qualitative réalisée au niveau des personnels d'établissement, il s'est avéré qu'au sein de certains lycées, c'est l'équipe de direction qui a été renouvelée en cours d'année. Cela a constitué non seulement un obstacle à la mise en œuvre du projet mais également à réduire les capacités en termes de capitalisation des connaissances et savoir-faire et donc de pérennisation.

Par ailleurs, le projet n'alloue pas de ressources humaines supplémentaires pour la mise en œuvre des activités, cela contribue à exercer une pression sur l'établissement et peut, dans certains cas, limiter la portée des actions mises en œuvre. En effet, la mise en œuvre et le suivi des actions alourdissent la charge de travail déjà importante des personnels au sein de l'établissement. Dans quelques cas, il a été précisé que l'espace PPE ne pouvait pas être ouvert de façon significative dans la mesure où l'établissement manquait de personnel pour l'animer. De plus, la réalisation des enquêtes a nécessité un travail important des personnels enseignants à travers l'encadrement nécessaire pour que les jeunes puissent répondre aux questionnaires ainsi que pour procéder aux relances. Ces éléments constituent des limites à la mobilisation des personnels pour la pérennité des actions au-delà de la clôture du projet Tremplin.

L2 Une efficacité limitée

D'un point de vue global, l'efficacité du projet Tremplin est limitée. D'une part, la multiplication des procédures nécessaires à la mise en œuvre des actions de mobilité alourdit considérablement la charge de travail des personnes impliquées, tant au niveau des établissements qu'au niveau des administrations (rectorat). Il en résulte, dans quelques cas observés, une difficulté à délivrer les bourses dans les temps impartis conformément au calendrier initial. La lourdeur administrative trouve sa justification par des contraintes juridiques trop lourdes.

D'autre part, au niveau des actions à mettre en œuvre dans le cadre du PPE, des limites ont été observées dans certains établissements. Lors de l'enquête qualitative portant sur la situation de référence (première enquête qualitative au sein des établissements) quelques établissements avaient mentionné la faible disponibilité des enseignants ainsi que le manque de formation à l'accompagnement des jeunes comme une cause, parmi d'autres, de la mauvaise insertion professionnelle des jeunes. Selon les enseignants interviewés dans le cadre de l'enquête qualitative, l'insertion professionnelle relève d'un champ spécifique de compétences alors qu'ils ne disposent pas de cette compétence. Celle-ci ne s'impose pas aux enseignants de façon naturelle, elle est dissociée des compétences usuelles qui caractérisent un enseignant. Cet élément a constitué un facteur limitatif de l'efficacité du projet dans les établissements concernés du fait d'un manque de qualification mais aussi de préparation des enseignants. Dans la plupart des cas pour les établissements concernés, cette formation s'est faite « sur le tas » et le temps nécessaire pour la mise en œuvre des activités a été fortement réduit faute d'effectif supplémentaire. Ainsi, dans un premier temps, la mise en œuvre du PPE a pu constituer un facteur accentuant le manque de préparation et de qualification des enseignants dans le domaine de l'insertion, le temps que ces derniers « se forment » aux activités proposées par le PPE. Il faut également noter que certains établissements ne disposaient pas d'un espace attitré pour la mise en œuvre du PPE. De plus, le *turn over* observé au sein de certains établissements a contribué à limiter l'efficacité du projet.

Dans un contexte plus global, la finalité du projet Tremplin qui est l'insertion professionnelle des jeunes n'est pas alignée sur l'objectif politique du rectorat qui, pour ce dernier, réside dans la poursuite d'études. En effet, tandis que les politiques académiques privilégient la continuité des études et tendent à favoriser cette dernière dans le choix des élèves, le projet Tremplin privilégie l'arrêt des études après l'obtention du diplôme à travers l'accompagnement des jeunes à l'insertion professionnelle³⁴. Ainsi, la finalité du projet Tremplin est en contradiction avec l'objectif visé par la politique du rectorat de Grenoble. Cela contribue à créer la confusion au sein des enseignants impliqués dans la mise en œuvre de Tremplin³⁵ : « *Il faut également clarifier le double discours: poursuite d'études ou insertion professionnelle, ce n'est pas contradictoire, mais il y a une dualité à surmonter.* » Comme le soulignait un enseignant, « *il y a une injonction très forte de l'académie de Grenoble envers la poursuite d'études et 70 % des élèves du lycée, poursuivent leurs études.* »

Pour l'académie de Grenoble, un des objectifs du projet d'académie visant à appuyer la poursuite d'études, constitue un facteur limitatif de l'impact des actions de Tremplin. En effet, tandis que ces dernières devraient trouver un relais au sein de l'académie afin d'améliorer son rayonnement, ce dernier reste très limitatif car circonscrit à quelques actions relevant de la

³⁴ Il est important de noter que pour le jeune, l'exercice d'un emploi n'est pas systématiquement en contradiction avec la poursuite d'études. En effet, certains jeunes réalisent leurs études en alternance ou exercent un emploi en parallèle de leurs études. Ainsi, dans ce cas de figure il n'y a pas un cloisonnement entre poursuite d'étude et recherche d'emploi (analyse quantitative point 2.3.1.).

³⁵ Il est important de préciser qu'au sein de la plupart des établissements, la composante PPE du projet Tremplin a été privilégiée par rapport à la composante mobilité.

sensibilisation à l'insertion professionnelle du fait que cette finalité ne s'inscrit par directement dans la finalité académique.

L3 La visibilité du PPE auprès des jeunes est très variable selon les établissements

Auprès des jeunes, la visibilité du PPE est très variable selon les établissements. D'une façon globale, telle que le souligne l'enquête quantitative, la connaissance du PPE est globalement moyenne avec 52 % des jeunes de la population des expérimentés (soit 797 sur 1530 jeunes) qui déclarent connaître l'espace réservé à l'insertion professionnelle au sein de leur établissement (dans la mesure où ce dernier était effectif). Le taux de connaissance varie d'un établissement à l'autre, il passe de 32 % à 72 % tandis qu'il est également variable d'une académie à l'autre (avec un taux moyen de 41 % à Grenoble pour 62 % à Lille). 58 % des jeunes qui déclarent connaître ces espaces appartiennent à 6 établissements sur 15. Ceci montre des écarts très importants entre établissements. De plus, la réponse sur le niveau de fréquentation est révélatrice de la visibilité du PPE. En effet, seul 5 % des élèves répondent « Fréquemment », 27 % fréquentent le PPE de façon occasionnelle (« parfois » 8 % et « rarement » 19 %) tandis que 35 % précisent ne jamais le fréquenter. Ce taux est identique dans les 6 établissements où « Tremplin » a une forte reconnaissance ainsi que dans les autres établissements. La fréquentation étant liée à l'implication des établissements, il est probable que les taux de réponses soient liés à un biais plutôt qu'aux établissements. Même si l'on peut penser à un manque d'identification du sigle « Tremplin » ou à un problème de sensibilisation des encadrants des jeunes lors de l'enquête, ces résultats sont à croiser avec l'analyse de la pérennité des actions mises en œuvre. En effet, la visibilité du projet est fortement liée à l'implication du personnel d'établissement engagé et, à travers lui, aux actions mises en œuvre pour le faire connaître auprès des élèves de l'établissement. Cette limite est également étroitement dépendante des campagnes de communication instaurées dans le cadre de l'observation du résultat 1.

L'objet de fréquentation de Tremplin est davantage l'obtention du premier emploi que la qualité de ce dernier. En effet, la principale raison de sa fréquentation est « pour savoir quelles entreprises ou administrations recrutent » (28 %) tandis que « pour connaître les conditions de travail et salariales du métier » arrive en dernier avec seulement 9 %. Quand on demande aux jeunes « A quoi Tremplin vous servira-t-il ? », on s'adresse à tous, y compris ceux qui n'ont pas entamé de démarche vers l'emploi. 52 % des jeunes répondent « pour trouver des entreprises », contre 4 % « pour négocier le contrat » et 9 % « pour se positionner par rapport à l'offre ». Par contre, lorsqu'on demande aux jeunes « A quoi Tremplin vous a-t-il servi ? », on s'adresse à des jeunes qui ont déjà entamé une démarche vers l'emploi, on obtient alors une plus grande diversité de réponses : « Pour trouver des entreprises » baisse à un taux de 25 %. 25 % « pour me présenter lors des entretiens » et 11 % « pour contacter des entreprises ». D'autre part, ils désignent un besoin de conseil pour finaliser des choix déjà bien aboutis : « pour me conseiller par rapport à mes choix de métiers » 13 %, « pour me conseiller par rapport à mes orientations scolaires » 16 %.

Il est important de noter que l'intérêt pour l'espace PPE est du même ordre pour les 64 % jeunes qui désirent poursuivre leurs études et ceux qui désirent en sortir. Les volumes de fréquentation sont les mêmes et 52 % des jeunes attendent de Tremplin de « trouver des entreprises » contre 4 % de « savoir négocier son contrat ». Il y a le même intérêt pour l'insertion, en intensité et en qualité, pour ceux qui déclarent vouloir poursuivre plutôt que ceux qui désirent arrêter.

Enfin, nous pouvons également noter que le manque de visibilité du PPE au sein des établissements peut en partie s'expliquer par l'existence d'activités relevant de l'insertion professionnelle des jeunes avant la mise en place des PPE. La première enquête qualitative a

démontré de façon inégale, l'existence au sein des établissements pilotes d'aides apportées aux jeunes. Ces dernières relevaient pour la plupart, de l'informel, à savoir :

- Travail des CV, préparation d'entretiens et de lettres de motivation ;
- Diffusion d'offres d'emplois relayées par d'anciens élèves ;
- Certains établissements travaillent sur l' « image de soi » à travers divers actions : *relooking* ; sophrologie, etc.
- Les filières industrielles organisent des rencontres prenant la forme de tables rondes et regroupant les industriels de la région ;
- Participation à des salons sur les métiers.

Dans ce contexte, la mise en œuvre du PPE n'a pas systématiquement constitué une action nouvelle pour les jeunes dans la mesure où certaines activités existaient déjà. Cela a certainement contribué à diminuer la visibilité du PPE auprès des jeunes. Ainsi, malgré la faible visibilité du PPE, celui-ci correspond à une demande des élèves en termes d'accompagnement.

2. RECOMMANDATIONS

Recommandation 1 : désigner dans chaque établissement un coordinateur en charge du PPE

La désignation d'un responsable en charge de la coordination des actions et plus généralement, du fonctionnement du PPE constituerait un élément permettant d'améliorer la pérennité, l'efficacité ainsi que l'efficience du projet. En effet, ceci permettrait de limiter les conséquences du *turn over* des enseignants tel qu'il a été observé au sein de certains établissements et surtout, permettrait de capitaliser l'information et les savoir-faire des actions mises en œuvre dans le cadre des PPE. De plus, la coordination du PPE permettrait de favoriser le travail d'équipe et de fluidifier les actions à mettre en œuvre en fonction des disponibilités des personnels impliqués.

Recommandation 2 : renforcer les compétences en insertion professionnelle des personnels d'établissements impliqués au sein du PPE

Il apparaît essentiel que les personnels impliqués dans le cadre du fonctionnement des PPE puissent bénéficier d'une formation relevant de l'insertion professionnelle des élèves. En effet, les enquêtes qualitatives ont démontré que le manque de formation des enseignants dans ce domaine constituait un frein conséquent au développement des activités des PPE. Cette formation pourrait se faire sous la forme d'une session courte (de quelques jours) dispensée par des formateurs extérieurs aux établissements (pôle emploi et missions locales) ainsi qu'une seconde formation au savoir être, la confiance en soi supervisée par un laboratoire de l'université. Elle pourrait être réalisée par un acteur local impliqué dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et pourrait être enrichie par un accompagnement professionnel réalisé par ceux qui ont participé au projet Tremplin. Ceci favoriserait un partage d'expérience et une capitalisation des connaissances.

Recommandation 3 : simplifier les procédures administratives pour les départs en mobilité internationale

Des procédures administratives simplifiées constituent un élément nécessaire à une amélioration des conditions de départ des élèves en mobilité internationale. De plus, la simplification du nombre de procédures constitue un élément permettant de libérer du temps aux organisateurs afin de préparer le départ des élèves et de prospecter des demandes éventuelles. L'une des façons d'opérer la simplification des procédures pourrait consister dans le basculement du PPE dans le cadre de l'article 34 de la loi d'orientation et de programme de 2005 qui offre une marge de manœuvre aux chefs d'établissement et permet d'apporter au fonctionnement de leur établissement, une souplesse. Le PPE doit pouvoir s'inscrire dans le cadre de l'autonomie des EPLE. Il est nécessaire d'alléger le cahier des charges en cas de duplication du projet. L'application de cette recommandation pourrait également donner lieu à la rédaction d'un guide de mise en œuvre des deux composantes de Tremplin destiné à améliorer la mise en œuvre et le suivi des activités au sein des établissements.

Recommandation 4 : insérer les actions du PPE dans le cadre des actions développées par les politiques locales d'insertion

Insérer le programme d'activité des PPE au sein des politiques d'insertion constituerait un élément permettant d'améliorer l'efficacité des actions mises en œuvre ainsi que de promouvoir les échanges et créer ainsi une dynamique entre les différentes politiques locales. Cela faciliterait à moyen et long terme les synergies entre les actions menées par les acteurs locaux avec celles développées au sein des PPE.

Cela permettrait de renforcer les liens des PPE avec les acteurs externes aux établissements impliqués dans l'insertion professionnelle des jeunes. Ainsi les PPE constitueraient des lieux d'échanges avec les acteurs et seraient au cœur de l'élaboration des stratégies de partenariat des établissements.

Recommandation 5 : développer les actions du PPE dès la classe de première et l'étendre à l'ensemble des jeunes

Ouvrir les activités du PPE aux classes de première qui sont moins centrées sur les examens, comprenant des élèves plus disponibles et des enseignants moins mobilisés par les examens, permettrait d'améliorer la maturation du projet professionnel de l'élève et ainsi améliorer ses opportunités en termes d'insertion professionnelle. Cette ouverture pourrait se faire graduellement en fonction des besoins. Pour ce faire, l'accompagnement de l'élève doit être opérationnel sur les deux dernières classes du cycle terminal d'études avant le diplôme professionnel ainsi que sur les deux années de formation des CAP.

Il est important que l'accompagnement délivré par les PPE puisse être adapté aux caractéristiques particulières des jeunes (nombre d'années d'études, âge, diplôme préparé, etc.). Ceci peut nécessiter une réflexion sur des actions spécifiques à mettre en œuvre afin de faciliter un accompagnement personnalisé (parrainage, tutorat, ateliers, etc..).

Recommandation 6 : mutualiser les pratiques des PPE

Dans le cadre d'une duplication du projet il serait important de procéder à la mutualisation des pratiques, d'une part, entre les établissements expérimentés dans le cadre du projet Tremplin et, d'autre part, avec les autres établissements considérés par une généralisation éventuelle du projet. La mutualisation des pratiques nécessite au préalable l'identification des bonnes pratiques transposables au sein des établissements prenant en compte les besoins spécifiques éventuels de ces derniers tout en conservant une autonomie au niveau de l'établissement.

De plus, il pourrait être envisagé la mise en œuvre d'outils de mutualisation des expériences comme par exemple une plateforme de partage d'expérience des jeunes en mobilité. Le guide mentionné dans le cadre de la mise en œuvre de la recommandation n°3 pourrait constituer un outil de transposition des bonnes pratiques dans l'ensemble des établissements.

LISTE DES SIGLES

ADESI	Accès Dans l'Enseignement Supérieur et Insertion » des bacheliers professionnels
ARCU	Accueil-Relations Clients et Usagers
ASSP	Accompagnement, Soins et Services à la Personne
BAC PRO	Baccalauréat professionnel
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDRA	Contrats de Développement Durables Rhône-Alpes
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFAC	Contrats de Fonction d'Agglomération et de Centralité
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIO	Centre d'informations et d'orientation
COP	Conseiller d'orientation psychologue
CS	Comité scientifique
CTEF	Contrats Territoriaux Emploi Formation
CTT	Contrat de travail temporaire
DAET	Délégué académique aux enseignements techniques
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DRH	Directeur des ressources humaines
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ELEEC	Electrotechnique Energie Equipement Communicants
EP	Education Prioritaire
FEJ	Fonds d'expérimentation pour la Jeunesse
GA	Gestion / Administration
GRETA	Groupement d'établissements (de l'Education nationale pour la formation des adultes)
IVA	Insertion Vie Active
LP	Lycée professionnel
LPO	Lycée polyvalent

MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MI	Mobilité internationale
OBAMS	Ouvrages du Bâtiment : Aluminium, Verre et Matériaux de Synthèse
PPE	Pôle Premier Emploi
RAR	Réseau « ambition réussite »
RRS	Réseau de réussite scolaire
SAIO	Service Académique d'Information et d'Orientation
SEP	Section d'enseignement professionnel
SMS	Short Message Service
SRDEI	Stratégie Régionale de Développement Économique et d'Innovation

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2016.