



FEJ
FONDS
D'EXPÉRIMENTATION
POUR LA
JEUNESSE

« ELITE »
RAPPORT D'ÉVALUATION
« OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES MÉTIERS »

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95 avenue de France – 75650 Paris cedex 13
www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse



Cette évaluation a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n° 1 lancé en 2009 par le ministère chargé de la jeunesse.

Le fonds d'expérimentation est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. À cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Les résultats de cette étude n'engagent que leurs auteurs, et ne sauraient en aucun cas engager le ministère.

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.experimentationsociale.fr>

Pour plus d'informations sur le déroulement du projet, vous pouvez consulter sur le site www.experimentationsociale.fr la note de restitution finale soumise au FEJ par le porteur de projet.



ELITE

Expérimentation locale pour l'insertion territorialisée des étudiants

Université d'Aix-Marseille

Marchetti Evelyne,
VP déléguée Orientation - Insertion

Observatoire régional des métiers

LANDRIER Séverine,
Chargée d'études

MILLIARD Sonia,
Chargée d'études

Durée d'expérimentation : 3 ans

Date de remise du rapport d'évaluation : 8 février 2013



RÉSUMÉ

L'expérimentation ELITE a pour objectif d'apporter des éléments de réponses concrets à la problématique de la transition professionnelle entre la fin du parcours universitaire et l'accès à un emploi durable. Au cours de leurs études, les étudiants réalisent des apprentissages de base spécifiques à leur discipline. Dans le cadre d'ELITE, ils réalisent des apprentissages de base indispensables à leur entrée sur le marché du travail.

La transition entre formation et emploi n'est pas instantanée, elle s'inscrit dans une temporalité plus ou moins longue, au cours de laquelle le cheminement des étudiants sera entaché de détours plus ou moins importants selon leur niveau de diplôme, leur type de formation et selon leur spécialité disciplinaire. ELITE poursuit l'objectif d'assurer un relais entre l'enseignement universitaire en Lettres et Sciences Humaines (LSH) et le marché du travail de façon à ce que cette période latence ne soit pas préjudiciable aux étudiants.

Les nombreuses données qualitatives recueillies dans le cadre de l'évaluation soulignent que les grands objectifs du dispositif sont atteints : en effet, le DUIP permet aux étudiants d'acquérir des éléments de connaissance sur le fonctionnement du marché de l'emploi et de faire évoluer les représentations qu'ils avaient des métiers et du milieu du travail. Il leur fournit des outils leur permettant de répondre à une offre d'emploi et leur permet de prendre conscience de l'ensemble des débouchés professionnels auxquels ils sont susceptibles d'accéder. Un travail important est fourni pour qu'ils aient confiance en eux, pour qu'ils prennent conscience de leurs connaissances, expériences et compétences et qu'ils apprennent à les valoriser. À travers les différents modules de formation, les étudiants construisent leur projet personnel et professionnel, ils le testent à partir des enquêtes métiers et des stages qu'ils ont l'opportunité de faire. Ils deviennent réellement acteurs de leur parcours d'insertion professionnelle.

Cependant, les enquêtes d'insertion réalisées quinze mois après leur sortie du dispositif ne permettent pas de vérifier si la dynamique amorcée se répercute sur leur situation professionnelle. Le processus d'insertion s'inscrivant sur une temporalité bien plus longue que celle prévue dans l'enquête et l'atteinte de la plupart des objectifs du dispositif conduisent à relativiser ce manque. L'objectif d'amélioration de la transition formation-emploi implique que l'évaluation ne se limite pas uniquement en une comptabilisation des entrées en emploi. Cela cautionnerait l'idée selon laquelle ce passage entre formation et emploi est facile. L'évaluation a été consacrée en grande partie à l'appréciation du degré d'appropriation par les jeunes de toutes les connaissances et de tous les outils mobilisés. Les étudiants se sont d'ailleurs montrés très élogieux à l'égard du dispositif et expliquent très clairement tout ce qu'ils ont découvert.

L'expérimentation ELITE participe indéniablement au rapprochement entre l'université et le monde socio-économique. Cependant, à l'issue des trois années, les acteurs sont encore dans une phase de découverte mutuelle et d'apprentissage. Le processus est amorcé mais il demande du temps. Le partenariat demeure fragile, largement dépendant d'engagements individuels. Il mérite d'être consolidé avec davantage d'entreprises participant à une plus grande opérationnalité. Les porteurs de projet ont déjà œuvré dans ce sens et leur effort doit se poursuivre afin de renforcer également l'adhésion des intervenants à l'état d'esprit de l'expérimentation.

Les porteurs du projet ont par ailleurs besoin d'un renforcement du portage politique du dispositif. La question des moyens mobilisés en interne pour aider à l'insertion professionnelle des étudiants, pour animer le réseau de partenaires constitué, les obstacles organisationnels inhérents à l'université sont autant de freins à l'inscription de l'expérimentation dans la durée.



NOTE DE SYNTHÈSE (6 PAGES MAXIMUM)

1) Présentation de l'expérimentation

Le dispositif ELITE s'inscrit dans l'axe 2 du premier appel à projet du Haut Commissariat à la Jeunesse : AMÉLIORER LA TRANSITION ENTRE FORMATION ET EMPLOI.

Et dans le programme 1 : Actions innovantes pour améliorer l'insertion professionnelle à l'université.

Il résulte de la volonté politique de l'Université de Provence d'associer, autour d'une action liée à l'insertion, les acteurs socio-économiques et institutionnels d'un territoire.

Ce dispositif expérimental s'est notamment concrétisé à travers la création d'un diplôme d'université d'aide à l'insertion professionnelle (DUIP) ouvert initialement aux étudiants et anciens étudiants des filières Lettres et Sciences Humaines diplômés de Licence, inscrits en 3ème année de Licence, ayant validé un Master 1, ou étant inscrits en 1re année de Master, souhaitant accéder au marché du travail. Il s'est élargi à l'initiative des porteurs du projet aux étudiants diplômés d'un Master 2 dans un premier temps, puis à l'ensemble des disciplines offertes par l'université d'Aix-Marseille suite à la fusion entre l'Universités de Provence, l'Université de la Méditerranée et l'Université Paul Cézanne.

Ce DU propose un ensemble d'unités de formation permettant de faciliter l'accès au marché du travail de ces étudiants et de leur permettre d'obtenir un emploi qualifié et durable. Il ne s'agit pas juste d'un diplôme supplémentaire, mais bien d'un outil de la transition formation-emploi.

L'expérimentation ELITE a pour objectif d'apporter des éléments de réponses concrets à la problématique de la transition professionnelle entre la fin du parcours universitaire et l'accès à un emploi durable. Au cours de leurs études, les étudiants réalisent des apprentissages de base spécifiques à leur discipline. Dans le cadre de cette expérimentation, ils réalisent des apprentissages de base indispensables à leur entrée sur le marché du travail.

La transition entre formation et emploi n'est pas instantanée, elle s'inscrit dans une temporalité plus ou moins longue, au cours de laquelle le cheminement des étudiants sera entaché de détours plus ou moins importants selon leur niveau de diplôme, leur type de formation et selon leur spécialité disciplinaire. ELITE permet d'assurer un relais entre l'enseignement universitaire en Lettres et Sciences Humaines (LSH) et le marché du travail de façon à ce que cette période latence ne soit pas préjudiciable aux étudiants.

2) La méthodologie de l'évaluation

- Les finalités de l'évaluation

L'évaluation de l'efficacité interne de cette formation d'aide à l'insertion professionnelle passe par l'évaluation de la satisfaction des formés, de la prestation de formation, de l'organisation etc. Elle commence par une description des conditions de mise en œuvre du dispositif. L'intérêt étant en premier lieu, d'analyser la façon dont les activités ont été déployées et de réfléchir à des pistes d'amélioration ; en second lieu, de voir dans quelles mesures les objectifs intermédiaires du dispositif sont atteints : est-ce que la participation au dispositif a permis aux bénéficiaires d'élaborer ou de conforter leur projet professionnel ou de construire un projet différent plus en phase avec la réalité du monde du travail ? Ont-ils acquis des connaissances sur le marché du travail, le monde de l'entreprise, les techniques de recherche d'emploi, autant d'éléments qu'ils sont susceptibles de mobiliser lors de leur recherche d'emploi.

L'évaluation de l'efficacité externe s'appuie sur les éléments recueillis lors de l'évaluation de la formation, et va plus loin. Elle poursuit deux objectifs : le premier cherche à savoir si le dispositif contribue à rapprocher durablement l'université et le monde socio-économique qui l'entoure. Le second cherche à savoir dans quelles mesures le dispositif satisfait les besoins du marché du travail local.

- Une démarche participative

Les outils d'évaluation réalisés par l'ORM ont tous été validés par les porteurs du projet. L'évaluateur les rencontre régulièrement au cours de « Points ELITE » à l'issue desquels les porteurs expliquent ce qu'ils font, les difficultés rencontrées et comment ils envisagent d'y faire face. L'évaluateur fait également des propositions. Après avoir envisagé les différentes pistes, des décisions sont prises. Un mois plus tard, le duo équipe universitaire-évaluateur se retrouve pour faire le point : est-ce que les points actés la fois précédente ont été mis en œuvre, et si tel n'est pas le cas, pourquoi ?

- Une démarche qualitative

L'objectif d'amélioration de la transition formation-emploi implique que l'évaluation ne consiste pas uniquement en une comptabilisation des entrées en emploi. Elle est consacrée en grande partie à l'appréciation du degré d'appropriation par les jeunes de toutes les connaissances et de tous les outils mobilisés et cela, seule une évaluation qualitative le permet. L'approche qualitative mobilisée a recours à plusieurs techniques de recueil d'informations, à savoir : l'observation, l'entretien et l'analyse des productions écrites des étudiants. Ces dernières formalisent le travail réalisé et le chemin parcouru par les étudiants au sein du dispositif. Des questionnaires sont également administrés aux étudiants dès leur entrée au sein du DUIP afin de cerner leurs attentes et motivations, puis à la fin de la formation pour faire un bilan. Des questionnaires sont diffusés auprès des partenaires en début et fin de formation également.

- Une approche longitudinale

L'évaluation mobilise une approche longitudinale dans la mesure où elle est pensée comme un processus temporel d'observation accompagnant la mise en œuvre du projet. Par ailleurs, l'objectif de ce dispositif innovant étant d'aider les étudiants de licence LSH à s'insérer dans la vie active, il est impossible de se prononcer sur son efficacité dès la fin de la participation des étudiants à l'expérimentation. L'insertion professionnelle étant un processus qui demande du temps, ce n'est que 15 mois après la fin du dispositif que le protocole d'évaluation prévoit d'interroger les étudiants sur leur situation sur le marché du travail.

3) Les résultats de l'évaluation

Les nombreuses données qualitatives recueillies dans le cadre de l'évaluation soulignent que les grands objectifs du dispositif sont atteints : en effet, le DUIP permet aux étudiants d'acquérir des éléments de connaissance sur le fonctionnement du marché de l'emploi et de faire évoluer les représentations qu'ils avaient des métiers et du milieu du travail. Il leur fournit des outils leur permettant de répondre à une offre d'emploi et leur permet de prendre conscience de l'ensemble des débouchés professionnels auxquels ils sont susceptibles d'accéder. Un travail important est fourni pour qu'ils aient confiance en eux, pour qu'ils prennent conscience de leurs connaissances, expériences et compétences et qu'ils apprennent à les valoriser. À travers les différents modules de formation, les étudiants construisent leur projet personnel et professionnel, ils le testent à partir des enquêtes métiers et des stages qu'ils ont l'opportunité de faire. Ils deviennent réellement acteurs de leur parcours d'insertion professionnelle.

Cependant, les enquêtes d'insertion réalisées quinze mois après leur sortie du dispositif ne permettent pas de vérifier si la dynamique amorcée se répercute sur leur situation professionnelle. Le processus d'insertion s'inscrivant sur une temporalité bien plus longue que celle prévue dans l'enquête et l'atteinte de la plupart des objectifs du dispositif conduisent à relativiser ce manque. L'objectif d'amélioration de la transition formation-emploi implique que l'évaluation ne consiste pas uniquement en une comptabilisation des entrées en emploi. Cela cautionnerait l'idée selon laquelle ce passage entre formation et emploi est facile. Elle a été consacrée en grande partie à l'appréciation du degré d'appropriation par les jeunes de toutes les connaissances et de tous les outils mobilisés. Les étudiants se sont d'ailleurs montrés très élogieux à l'égard du dispositif et expliquent très clairement tout ce qu'ils ont découvert.

L'expérimentation ELITE participe indéniablement au rapprochement entre l'université et le monde socio-économique. Cependant, à l'issue de trois années, les acteurs sont encore dans une phase de découverte mutuelle et d'apprentissage. Le processus est amorcé mais il demande du temps. Le partenariat demeure fragile, largement dépendant d'engagements individuels. Il mérite d'être consolidé avec davantage d'entreprises participant à une plus grande opérationnalité. Les porteurs de projet ont déjà œuvré dans ce sens et leur effort doit se poursuivre afin d'améliorer également l'adhésion des intervenants à l'état d'esprit de l'expérimentation.

Les porteurs de projet ont par ailleurs besoin d'un renforcement du portage politique du dispositif. La question des moyens mobilisés en interne pour aider à l'insertion professionnelle des étudiants, pour assurer leur suivi après leur sortie du DUIP, pour animer le réseau de partenaire constitué, les obstacles organisationnels inhérents à l'université sont autant de freins à l'inscription de l'expérimentation dans la durée. L'Université doit par ailleurs se montrer attentive à la question de l'autorisation des porteurs de projet à communiquer sur le dispositif auprès de l'ensemble de ses bénéficiaires potentiels, c'est-à-dire, les étudiants achevant leurs études, mais aussi et surtout ceux qui les ont achevées, et qui ont besoin d'aide pour faciliter leur période de transition professionnelle.

4) Conclusion

Ces éléments permettent d'engager une réflexion sur ce que l'on doit considérer comme étant une sortie positive de ce genre de dispositif.

Finalement, est-il si important de savoir combien de jeunes sont en emploi ? Quand une étudiante signale qu'elle vient d'obtenir un CDI à temps partiel dans un fast food, doit-on considérer cela comme une réussite du dispositif ? Quand un étudiant signale qu'il a repris ses études en Master pour concrétiser son nouveau projet professionnel, doit-on considérer cela comme un échec ?

Encore faudrait-il pouvoir vérifier que les emplois occupés correspondent aux projets professionnels et personnels des étudiants. Or, les projets qu'ils ont élaborés sont souvent des projets de trajectoires professionnelles qui nécessiteraient un suivi durant plusieurs années pour savoir si, au final, ils ont réussi à faire ce qu'ils envisageaient. Cela sort du cadre d'une évaluation d'expérimentation sociale financée pour une durée limitée.

Il semble bien plus instructif de savoir si l'expérimentation a permis aux étudiants de construire un projet professionnel réaliste sur la base duquel ils mettent en place une stratégie de formation permettant de le concrétiser ou une stratégie professionnelle permettant d'entrer sur le marché du travail et d'évoluer par la suite. Il semble plus important de savoir si les étudiants se sont familiarisés aux outils de recherche d'emploi, au monde du travail et à leur environnement socio-économique pour aborder sereinement leur phase de transition professionnelle et tout cela, l'expérimentation ELITE le permet.



PLAN DU RAPPORT

INTRODUCTION GÉNÉRALE	10
I. L'expérimentation	10
1. Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée	10
i. Objectifs du projet	10
ii. L'action expérimentée	11
A. Présentation du dispositif ELITE	11
1. Présentation générale du DUIP (diplôme d'aide à l'insertion professionnelle)	12
1.1. Objectifs	12
1.2. Spécificités	13
2. Les modules de formation	13
2.1. Les modules d'enseignement	14
2.2. L'accompagnement des étudiants	14
2.3. Le parrainage	15
3. Les productions écrites	16
3.1. Objectif	16
3.2. Échéancier	16
3.3. Les quatre productions	17
B. Les objectifs des différentes phases de l'expérimentation	18
iii. Influence éventuelle de l'évaluateur dans la conception et la conduite du projet	20
2. Objectifs et modalités de l'évaluation	23
i. Problématique et méthodologie mise en œuvre	23
A. Les finalités de l'évaluation	23
1. L'évaluation de l'efficacité interne	23
2. L'évaluation de l'efficacité externe	24
B. L'ambition initiale	24
C. La méthodologie retenue : une évaluation qualitative	25
1. Une approche longitudinale	26
2. Une évaluation proche de la recherche-action	26
3. Le protocole de l'évaluation	27
4. Les indicateurs qualitatifs	28
5. L'évolution des relations entre porteur du projet et évaluateur	29
ii. Validité interne	31
II. Enseignements de politique publique	35
1. Résultats de l'évaluation	35
i. Les publics touchés par l'expérimentation	35
A. Les caractéristiques des bénéficiaires de l'expérimentation	35
1. Caractéristiques sociodémographiques des étudiants	35
2. Parcours scolaire et universitaire des étudiants	37
3. Parcours professionnels et rapport des étudiants au marché du travail	39
3.1. Parcours professionnels avant l'entrée dans le DUIP	39
3.2. Rapport au marché du travail	39
4. Intérêt des étudiants pour le DUIP	42
ii. Les effets du dispositif expérimenté	43
A. Les objectifs de la phase 1 : le recrutement des étudiants	43
1. Objectif 1 : informer les étudiants éligibles	43
2. Objectif 2 : constituer le groupe expérimental	47
3. Objectif 3 : construire un projet professionnel	50
3.1. Faire évoluer les pré-projets des étudiants en projets réalistes	50

3.2. Améliorer l'estime de soi et la confiance en soi des jeunes.....	62
B. Les objectifs de la phase 2 : la formation du DUIP	68
1. Objectif 1 : permettre aux étudiants d'acquérir des connaissances relatives au fonctionnement du marché de l'emploi.....	68
1.1. Être en capacité de répondre à une offre d'emploi	69
1.2. Consolider leurs connaissances sur les différents débouchés professionnels auxquels ils sont susceptibles d'accéder.	71
1.3. Accroître leur motivation à rechercher un emploi.	73
1.4. Confronter les représentations des jeunes sur les métiers et le milieu du travail à la diversité du monde économique et social.	75
2. Objectif 2 : création d'un réseau de relations professionnelles (via la mise en place de parrainages).....	84
2.1. Un processus qui demande du temps	84
2.2. Zoom sur les apports du parrainage.....	86
C. Les objectifs de la phase 3 : expérience professionnelle (les stages).....	88
1. Acquisition des connaissances et compétences spécifiques au domaine professionnel auquel les étudiants se destinent.....	88
2. Obtention d'une expérience professionnelle facilitant l'insertion professionnelle	88
D. Les objectifs de la phase 4 : le bilan de l'évaluation.....	92
1. Objectif 1 : observer les conditions d'insertion des étudiants du groupe expérimental par une enquête réalisée un an après la sortie du dispositif	92
2. Objectif 2 : Appréhender la satisfaction des étudiants	94
3. Objectif 3 : Formaliser sur les territoires de nouveaux modes de coopération et d'action entre l'université et les organisations socio-économiques en faveur de l'insertion d'étudiants de filières généralistes	98
3.1. Appréhender la satisfaction de l'ensemble des partenaires au regard de l'expérimentation	98
3.2. Évaluer la capacité des partenaires à travailler ensemble	101
2. Validité externe des résultats et perspectives de généralisation/essaimage	106
i. Caractère expérimental du dispositif évalué.....	106
ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle	108
A. Contexte expérimental	108
B. Transférabilité du dispositif	109
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	110



INTRODUCTION GÉNÉRALE

I. L'expérimentation

Le dispositif ELITE s'inscrit dans l'axe 2 du premier appel à projet du Haut Commissariat à la Jeunesse : AMÉLIORER LA TRANSITION ENTRE FORMATION ET EMPLOI

Et dans le programme 1 : Actions innovantes pour améliorer l'insertion professionnelle à l'université.

1. Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée

i. Objectifs du projet

L'état d'esprit de cette expérimentation est d'apporter des éléments de réponses concrets à la problématique de la transition professionnelle entre la fin du parcours universitaire et l'accès à un emploi durable.

Au cours de leurs études, les étudiants réalisent des apprentissages de base spécifiques à leur discipline. Dans le cadre d'ELITE, ils réalisent des apprentissages de base indispensables à leur entrée sur le marché du travail.

La transition entre formation et emploi n'est pas instantanée, elle s'inscrit dans une temporalité plus ou moins longue, au cours de laquelle le cheminement des étudiants sera entaché de détours plus ou moins importants selon leur niveau de diplôme, leur type de formation et selon leur spécialité disciplinaire. ELITE leur permet d'assurer un relai entre l'enseignement universitaire en lettres et sciences humaines (LSH) et le marché du travail de façon à ce que cette période de latence ne soit pas préjudiciable aux étudiants.

Ce dispositif permet aux étudiants de prendre conscience qu'avant d'accéder à un métier, il y a un parcours dans le monde du travail, tout comme avant d'accéder au diplôme, il y a un parcours dans l'université. Il consiste à familiariser les étudiants au monde du travail avec des repères leur permettant de cheminer sans se perdre.

La préparation à la transition comprend l'acquisition d'une aptitude à la comparaison : des différents parcours possibles pour accéder à un métier, des différentes entreprises approchées. Les étudiants prennent l'habitude d'établir des contacts, de recourir à diverses ressources. C'est une expérimentation qui propose effectivement une large palette d'options pour que l'étudiant réalise ce qui l'attend et pour qu'il utilise les ressources à sa disposition. ELITE contribue ainsi à familiariser les étudiants à un monde complexe, à un cheminement qui leur fera emprunter bien des détours avant d'accéder à l'emploi rêvé. En cela, il s'agit bien par l'apprentissage de ces démarches, d'améliorer la relation formation-emploi.

L'objectif d'amélioration de la transition formation-emploi implique que l'évaluation ne consiste pas uniquement en une comptabilisation des entrées en emploi. Cela cautionnerait l'idée selon laquelle ce passage entre formation et emploi est facile. Elle est consacrée en grande partie à l'appréciation du degré d'appropriation par les jeunes de toutes les connaissances et de tous les outils mobilisés et cela, seule une évaluation qualitative le permet.

ii. L'action expérimentée

A. Présentation du dispositif ELITE

La loi de 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi LRU), communément appelée loi d'autonomie des universités, attribue une nouvelle mission aux universités en plus de la formation et de la recherche : l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants. Elle conduit les universités à se doter d'un bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) et introduit la qualité de l'insertion professionnelle des étudiants dans la mesure de la performance des établissements via la constitution d'indicateurs nationaux de l'insertion professionnelle. Elle prévoit qu'une partie de la dotation financière des établissements varie selon leur performance.

Cette université pluridisciplinaire se compose de deux secteurs : les lettres et sciences humaines (15 000 étudiants) et les sciences et technologies (5 000 étudiants). Souhaitant répondre aux difficultés d'insertion professionnelle des étudiants sortants avec une licence ou une 1^{re} année de master en lettres et sciences humaines (LSH), constatées par les enquêtes effectuées par l'Observatoire de la vie étudiante au niveau de l'université et plus généralement par le Céreq via ses enquêtes nationales « Génération », l'université s'est saisie de l'appel à projet lancé par le Haut commissaire à la jeunesse.

Le projet ELITE constitue une concrétisation de la volonté politique de l'Université de Provence d'associer, autour d'une action liée à l'insertion, les acteurs socio-économiques et institutionnels d'un territoire.

Cette expérimentation s'est également concrétisée à travers la création d'un diplôme d'université (DU) d'insertion professionnelle ouvert aux étudiants et anciens étudiants des filières Lettres et Sciences Humaines souhaitant accéder au marché du travail, diplômés de Licence, inscrits en 3^{ème} année de Licence, ayant validé un Master 1, ou étant inscrits en 1^{re} année de Master. Ce DU propose un ensemble d'unités de formation permettant de faciliter l'accès au marché du travail de ces étudiants et de leur permettre d'obtenir un emploi qualifié et durable. Ce n'est pas juste un diplôme supplémentaire, c'est un outil de la transition formation-emploi.

Son objectif est de mettre en valeur les connaissances et compétences acquises durant la formation universitaire, d'améliorer la capacité des jeunes à accéder à un emploi et à l'occuper.

Le projet ELITE présente une innovation par rapport aux politiques publiques existantes du fait :

- Du choix de la formation des étudiants éligibles au dispositif (secteur LSH)
- Du niveau de diplôme requis pour participer à ce dispositif (Licence générale)
- Du partenariat mobilisé (Université-Étudiants-Institutions-Branches professionnelles-Entreprises)
- De la construction d'un référentiel commun entre le monde universitaire et le monde économique
- De la finalité attendue du dispositif, à savoir l'insertion professionnelle durable des étudiants.

Les différentes phases du projet ELITE sont les suivantes :

Phase 1 : Repérage et mobilisation des étudiants

Phase 2 : Programme d'accompagnement à la recherche d'emploi

1. Acquisition des outils et techniques de recherche d'emploi
2. Connaissance de l'emploi et du monde du travail
3. Connaissance de l'entreprise

Phase 3 : La période d'activité en entreprise

Phase 4 : bilan

L'expérimentation a concerné trois promotions d'étudiants : en 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012.

1. Présentation générale du DUIP (diplôme d'aide à l'insertion professionnelle)

1.1. Objectifs

Ce diplôme universitaire d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants propose un ensemble d'unités d'enseignement susceptibles de développer les connaissances et les compétences susceptibles de faciliter l'accès au marché du travail, d'obtenir un emploi qualifié et durable et de développer leur vie professionnelle.

Il s'organise autour de quatre modules de formation permettant aux étudiants d'élargir leur connaissance de l'environnement professionnel, de développer les compétences utiles pour leur vie professionnelle à venir et d'approfondir leur projet personnel. Le premier module se présente comme une aide à la réalisation d'un bilan personnel de connaissances, d'expériences et de capacités acquises en vue de la construction d'un projet professionnel et de la valorisation de ces acquis. Le deuxième vise une appropriation et une maîtrise des outils et techniques de la recherche d'emploi. Le troisième est destiné à élargir le champ de connaissances sur le monde du travail et la situation du marché de l'emploi au plan régional et national. Et le dernier a pour objectif de familiariser l'étudiant à l'entreprise via la réalisation de stages. Ces quatre modules constituent un ensemble cohérent qui combine des temps d'information, de formation, de travail en petits groupes, de mise en situation et d'accompagnement individuel.

Afin de faciliter la rencontre entre l'étudiant et l'entreprise, ce diplôme est organisé en partenariat avec des représentants d'organisations professionnelles de branches, des intermédiaires de l'emploi et d'organismes spécialisés.

Il est conçu comme un complément à la formation universitaire acquise par les étudiants au cours de leur cursus disciplinaire. Et il propose des mises en situation, une pédagogie active, un accompagnement régulier et une aide à la réalisation de productions écrites individuelles.

1.2. Spécificités

Ce diplôme s'inscrit dans un dispositif général intitulé ELITE, pour Expérimentation Locale pour l'Insertion Territorialisée des Étudiants, et qui concrétise la nouvelle mission d'aide à l'insertion désormais confiée aux universités. Il s'inscrit dans le Schéma directeur d'aide à l'insertion professionnelle de l'université de Provence et il est financé pour trois ans par le Haut Commissariat à la Jeunesse et aux Solidarités Actives.

C'est un dispositif ambitieux puisqu'il s'agit d'aider les étudiants à construire leur transition professionnelle à l'issue de leur formation disciplinaire en leur fournissant des ressources complémentaires susceptibles d'élargir leur champ de curiosité et d'action. Il l'est également par le public visé puisqu'il s'agit d'étudiants titulaires d'une licence en situation de formation ou de recherche d'emploi, et pour lesquels la mise en valeur des compétences et la construction de projets professionnels ne vont pas soi. Enfin, c'est un dispositif ambitieux dans la mesure où il propose aux étudiants un ensemble cohérent de ressources et de situations (information, accompagnement, techniques, connaissances, stages en entreprise) leur permettant de mieux connaître leurs compétences et d'apprendre en situation par le « faire ».

C'est ensuite un dispositif expérimental. Il s'agit en effet de construire progressivement, sur trois ans, un dispositif pertinent et susceptible d'être ouvert à des effectifs étudiants importants. Cette durée est nécessaire pour tester les méthodes et les outils, conforter les partenariats et gagner en professionnalité.

C'est enfin un dispositif complexe car il associe de nombreux partenaires — branches, entreprises, intermédiaires de l'emploi, universitaires — et exige une articulation entre divers temps et divers dispositifs : accompagnement individuel et travail en autonomie, acquisition de savoirs et de compétences, observation et productions, temps à l'université et en entreprise.

2. Les modules de formation

Ce diplôme universitaire propose aux étudiants un ensemble d'unités d'enseignement susceptibles de développer les connaissances et compétences utiles pour l'insertion professionnelle et le développement de sa vie professionnelle : acquisition de savoirs sur le monde de l'entreprise, la situation du marché de l'emploi au plan régional et national et les conditions actuelles d'insertion ; bilan des connaissances, expériences et capacités acquises en vue de la construction d'un projet personnel et professionnel ; appropriation et maîtrise des outils et techniques de la recherche d'emploi.

Cet ensemble d'apports et de mises en situation constitue un ensemble cohérent dont les éléments constitutifs interagissent.

2.1. Les modules d'enseignement

Le premier module commence par un bilan de connaissances, de capacités et d'expériences réalisé à partir d'un entretien avec un conseiller d'insertion et de l'utilisation d'un logiciel Pass'Avenir. Il se poursuit par une aide à l'élaboration du projet prenant en compte les ressources et attentes de l'étudiant et la situation du marché du travail : des enquêtes Métiers sont réalisées à cet effet ainsi qu'une présentation des ressources disponibles à l'université et en dehors (sites, organismes).

Le deuxième module correspond à l'acquisition des outils et techniques de recherche d'emploi. Les divers organismes impliqués dans le dispositif (DRTEFP, ORM, Pôle Emploi, ARDML, AFIJ...) fournissent ainsi aux étudiants les ressources susceptibles de faciliter leur insertion professionnelle. Des ateliers organisés sous la responsabilité des partenaires du projet (AFIJ) permettent d'aborder concrètement les outils de recherche d'emploi : rédaction de CV et de lettres de motivation, recherche d'informations, communication écrite et orale, simulation d'entretiens d'embauche. Et l'on favorise également l'accès aux ressources documentaires et la constitution de réseaux.

Le troisième module est dédié à l'acquisition de connaissances sur l'emploi et le travail. Sont ainsi présentées les grandes tendances de l'emploi et des recrutements en région PACA (par l'INSEE, l'ORM, le Pôle Emploi et la DRTEFP) et aussi les conditions d'insertion des étudiants (par le Céreq et l'OVE). Des éléments de présentation des entreprises (organisation, droit du travail) sont également apportés et les représentants des diverses branches professionnelles impliquées (UPR, CRESS, UBTP, UIC, UFIP, UMIH) présentent les grands secteurs d'activité, leurs perspectives d'emploi et leurs spécificités.

Le quatrième module correspond aux périodes en entreprises. Il s'agit de stages de découverte, d'immersion ou de plus longue durée pouvant déboucher sur la signature d'un contrat de travail.

2.2. L'accompagnement des étudiants

- **L'accompagnement individuel**

L'accompagnement commence dès la phase d'inscription avec la réalisation d'un dossier de candidature et l'entretien préalable précisant les projets de la personne et les attentes du dispositif et fixant d'emblée les termes d'un contrat.

Puis chaque étudiant retenu travaille avec un membre du SUIO ou du BAIPE à partir du logiciel Pass'Avenir, lequel constitue un dossier d'auto-évaluation précisant les « tempéraments » à l'égard du travail, les opinions à l'égard des « types d'activités », les « intérêts », les « univers professionnels » jugés intéressants et les « domaines professionnels » non désirés.

Le suivi individuel se poursuit tout au long de la formation et, si nécessaire, au delà. Il permet d'aider l'étudiant à franchir les diverses étapes de son parcours et l'aide à acquérir progressivement son autonomie.

- **L'accompagnement collectif**

Un séminaire d'accompagnement assure la régulation du dispositif, aide à capitaliser les acquis des diverses phases de la formation et des expériences vécues, prépare les diverses phases du dispositif, permet les échanges de pratiques et aide à la production des dossiers. Il est aussi l'occasion, pour les étudiants, de découvrir la similitude des problèmes rencontrés et de gagner ainsi en confiance.

Les activités de ce séminaire sont les suivantes : présentation orale du projet professionnel, préparation du test Pass'Avenir, préparation de l'enquête Métiers et présentation orale de ses résultats, résumé des séances des intervenants, mise en place d'un journal de bord permettant de capitaliser observations et réflexions sur soi, l'emploi et le projet, préparation des périodes en entreprises et restitution, bilan des contacts, etc.. Ces séances permettent également d'aborder des questions d'organisation et de faire une évaluation en continu de la formation.

2.3. Le parrainage

Le parrainage vers l'emploi est un accompagnement original qui permet à des étudiants en démarche d'insertion d'être épaulés dans leurs démarches de recherche d'emploi par des cadres issus du monde de l'entreprise. Le dialogue et le partage d'expérience, sont au cœur de la démarche de parrainage, la relation intergénérationnelle entre parrains et « jeunes filleuls », basée sur l'échange de points de vue et d'expérience, est un enrichissement réciproque.

Les marraines et parrains permettent ainsi aux étudiants de se confronter aux réalités du monde de l'entreprise et aux chefs d'entreprise d'être sensibilisés sur les formations et compétences délivrées par l'université.

Ce travail d'intermédiation contribue de manière efficace à faire évoluer les représentations de chacun, notamment les représentations préjudiciables à l'insertion professionnelle des étudiants.

L'association ECTI, créée il y a trente ans, est la principale association française de seniors « bénévoles », retraités ou semi-retraités, avec 3000 membres.

ECTI dispose dans chaque région d'un potentiel d'experts, anciens cadres et responsables d'entreprises (Grands Groupes et PME) ou d'administrations, professions libérales et enseignants (60 dans les Bouches du Rhône).

Elle a une triple vocation :

- Participer à l'expansion économique et sociale par l'aide et le conseil aux entreprises, aux administrations, aux collectivités territoriales et à leurs groupements.
- S'impliquer dans toute initiative de promotion, de formation et de maintien de l'emploi.

- Aider les pays émergents par des actes de coopération économique, scientifique, technique, culturelle.

L'objectif recherché à travers le partenariat avec l'association ECTI est un accompagnement personnalisé, permettant à chacun des « parrains » d'ECTI d'accompagner tantôt en groupe, tantôt individuellement, cinq étudiants du DUIP sur le chemin de son insertion dans le monde professionnel, pour trouver stage et emploi, à travers :

- Des simulations d'entretiens d'embauche en groupe
- Un ciblage de la prospection de recherche d'emploi en groupe
 - Un suivi individualisé de la recherche d'emploi
 - Un suivi individualisé de l'insertion après embauche

Ce « parrainage » vient compléter l'accompagnement personnalisé réalisé par les conseillers d'insertion.

3. Les productions écrites

3.1. Objectif

Au cours de leur formation, les étudiants doivent réaliser quatre documents visant à capitaliser leurs acquis et à attester de leur formation. L'obtention du diplôme est liée à la réalisation de ces diverses productions.

Ces productions écrites sont faites individuellement et préparées au cours du séminaire d'accompagnement.

Elles sont toutes à réaliser selon le même esprit : rendre compte avec précision de situations vécues pendant la formation (rencontres avec le conseiller d'insertion, enquêtes Métiers, suivi de cours et d'ateliers, stage et périodes en entreprise) et en tirer des conclusions quant à la connaissance de l'environnement et de ses connaissances et compétences personnelles. Elles constituent des outils d'aide à la construction de son projet professionnel et personnel et d'accompagnement de son parcours de transition vers l'emploi.

3.2. Échéancier

Le premier document de présentation du Projet professionnel et personnel est à rendre environ un mois après le début de la formation. Le bilan des enquêtes Métiers est à rendre environ deux semaines après. Le bilan des interventions est à rendre à l'issue de la formation. Et le rapport de stage peut être rendu plus tard en fonction des périodes de séjour en entreprise.

Ainsi, pour la session du premier semestre, on peut fixer à mi-novembre la restitution du premier texte, à fin novembre celle du deuxième, à fin décembre le troisième et à fin janvier le quatrième. Pour la session du second semestre, les dates respectives peuvent être mi avril, fin mai et fin juin.

3.3. Les quatre productions

Chaque document doit être clairement rédigé, convenablement structuré, précis et riche. Leur format peut varier autour d'un repère de l'ordre de 4 pages pour le Projet et le bilan des interventions, de 6 pages pour les enquêtes Métiers et de 8 pages pour le compte-rendu des périodes en entreprise.

Leur réalisation est facilitée par la tenue d'un carnet de bord qui est une façon de capitaliser régulièrement les expériences et les réflexions personnelles.

- **Le Projet professionnel et personnel**

Ce travail a pour objectif d'aider l'étudiant à se projeter dans l'avenir, de définir à grands traits les perspectives professionnelles qu'il se donne, de mettre en rapport ses souhaits et les contextes dans lesquels ils peuvent se réaliser. Il est aussi une façon d'instaurer une procédure réflexive permanente.

Le document présente le projet professionnel, la façon dont il s'est progressivement élaboré ainsi que les conditions de sa réalisation et les ressources mobilisées à cet effet. Il est essentiel pour initier la démarche et marquer les étapes de la réflexion personnelle. À ce titre, il est à penser non seulement en termes de construction de projet personnel mais aussi de « mise en projet ».

Il évoque avec précision les diverses phases de réflexion et de travail : intention initiale exprimée dans le dossier de candidature, apport des entretiens réalisés avec les conseillers d'insertion et des outils mis en œuvre : bilan de connaissances et de capacités, utilisation du logiciel Pass'Avenir et des ressources documentaires fournies par le SUIO-BAIPE, etc.

- **Les enquêtes Métiers**

Ce travail a pour objectif de mieux connaître les métiers envisagés et de prendre conscience de la diversité des situations et des carrières professionnelles. Il permet ainsi de faire évoluer les représentations des étudiants et leurs pratiques et de tisser des réseaux de relations utiles pour la suite de leur parcours.

Le document rend compte de ces enquêtes Métiers qui peuvent être de l'ordre de 2 à 4 afin de couvrir la variété des métiers envisagés ou celle des parcours et situations individuelles correspondant à un même champ professionnel. Il est suggéré d'interroger des personnes ayant des anciennetés d'activité variables et de combiner ainsi des entretiens centrés sur l'exercice d'un métier et d'autres sur le déroulement d'une carrière professionnelle.

Le document résume la démarche d'élaboration de cette enquête, fait la synthèse des entretiens réalisés et en tire des conclusions quant à sa démarche personnelle de construction de son projet. Il aborde essentiellement les sujets suivants : activité de travail, caractéristiques de l'emploi, de la mobilité, de l'entreprise et opinions sur le métier et son évolution. Il se présente de façon synthétique mais on peut éventuellement annexer un compte-rendu détaillé d'une enquête.

- **Le bilan des modules de formation**

Ce travail a pour objectif d'aider les étudiants à capitaliser leurs expériences de formation et à les mettre en rapport avec leurs projets ce qui est susceptible d'accroître leurs ressources, de clarifier leurs projets et de construire leur parcours de transition.

Ce document présente de façon synthétique les apports des divers modules de formation suivis : ressources disponibles à l'université, ressources externes et organismes d'appui, outils et techniques de recherche d'emploi, parrainage, connaissances sur l'emploi, le travail, l'insertion, les grands secteurs d'activité et l'organisation des entreprises.

Il explique en quoi ces interventions ont été des contributions utiles pour préciser son projet professionnel, améliorer ses connaissances sur le marché du travail et les entreprises, conforter sa connaissance de soi dans une optique de transition professionnelle.

- **La connaissance de l'entreprise**

Il s'agit ici de poursuivre le travail réflexif sur l'ensemble des situations professionnelles vécues ceci afin d'en tirer des conclusions sur ses connaissances et compétences.

Le document rend compte des acquis des diverses périodes en entreprise : stages de découverte, d'immersion, stage long ou contrat de travail. Il présente le déroulement concret de cette période en expliquant l'activité de l'entreprise et la mission effectuée. Il explique quels en ont été les apports en termes de connaissance des métiers, de l'entreprise et des modes d'accès à l'emploi.

Il est centré sur le ou les stages réalisés au cours de la formation. Mais il peut aussi intégrer toutes les expériences d'emploi des étudiants y compris celles qui ont eu lieu avant l'inscription dans le DU, telles que les jobs d'été ou les emplois en cours d'études.

B. Les objectifs des différentes phases de l'expérimentation

En italique : les objectifs initiaux non traités en raison de l'évolution de l'expérimentation et de l'évaluation.

Les objectifs de la phase 1 : recrutement des étudiants

- **Objectif 1** : informer les étudiants éligibles.
- **Objectifs 2** : constitution du groupe expérimental *et du groupe témoin*.
- **Objectif 3** : première étape de construction d'un projet professionnel.
- Améliorer l'estime de soi des jeunes (impact du dispositif sur la perception qu'ils ont des connaissances, des compétences qu'ils ont acquises au cours de leur cursus universitaire).

- Renforcer la confiance en soi des jeunes.
- Faire évoluer leur pré-projet professionnel en un projet réaliste.

Les objectifs de la phase 2 : la formation du DUIP

- **Objectif 1** : acquisition de connaissances relatives au fonctionnement du marché de l'emploi (via une formation générale sur les différents débouchés professionnels, et les outils de recherche d'emploi).
- Améliorer la capacité des étudiants à répondre à une offre d'emploi (lettre de motivation, cv).
- Consolider leurs connaissances sur les différents débouchés professionnels auxquels ils sont susceptibles d'accéder.
- Accroître leur motivation à rechercher un emploi.
- Confronter les représentations des jeunes sur les métiers et le milieu du travail à la diversité du monde économique et social.
- **Objectif 2** : création d'un réseau de relations professionnelles (via la mise en place de parrainages).
- **Objectif 3** : mise en situation professionnelle préalable à la signature du contrat de travail.
- Vérifier le projet professionnel.
- Améliorer les connaissances des étudiants sur l'entreprise.

Les objectifs de la phase 3 : expérience professionnelle

- **Objectif 1** : acquisition des connaissances et compétences spécifiques au domaine professionnel auquel les étudiants se destinent.
- **Objectif 2** : obtention d'une expérience professionnelle facilitant l'insertion professionnelle.
- **Objectif 3** : *acquisition d'une qualification professionnelle.*
- **Objectif 4** : *acquisition d'une plus grande autonomie des étudiants dans la vie personnelle.*
- **Objectif 5** : *objectivation de la satisfaction des entreprises impliquées.*

Les objectifs de la phase 4 : le bilan

- **Objectif 1** : observer les conditions d'insertion des étudiants du groupe expérimental *au regard de celles du groupe témoin* par une enquête réalisée un an après la sortie du dispositif.

- **Objectif 2** : Formalisation sur les territoires de nouveaux modes de coopération et d'action entre l'université et les organisations socio-économiques en faveur de l'insertion d'étudiants de filières généralistes (sciences humaines et sociales).
- Appréhender la satisfaction des étudiants (relative à l'amélioration de leurs connaissances du monde du travail et leur capacité à élaborer un projet professionnel réaliste ; à la qualité de leur insertion professionnelle ; à la cohérence de leur trajectoire : formation universitaire, découverte des métiers pendant le contrat de professionnalisation, métier exercé au moment de l'enquête, métier visé).
- Appréhender la satisfaction de l'ensemble des partenaires au regard de l'expérimentation (au regard de l'implication des uns et des autres (les enseignants-chercheurs, les branches professionnelles, le pôle emploi, l'AFIJ...)).
- Évaluer la capacité des partenaires à travailler ensemble (assiduité aux réunions, capacité à faire évoluer le projet dans la durée, organisation du comité de pilotage les uns après les autres).

iii. Influence éventuelle de l'évaluateur dans la conception et la conduite du projet

La première année (2009-2010) a été consacrée à la concrétisation et au montage du projet. Il s'agissait d'une année test au cours de laquelle les porteurs de projet ont expérimenté différents types d'organisation, noué divers partenariats et défini les contours du dispositif. Au cours de cette année l'évaluateur a été fortement impliqué : tout d'abord dans le montage du dispositif. Pour élaborer le projet d'évaluation et son protocole, il était nécessaire que les objectifs du dispositif soient clairs, précis et opérationnels. Un travail conséquent a été engagé avec le porteur de projet pour avancer sur ce point. La régularité des rencontres entre l'évaluateur et le porteur du projet ont largement participé à la finalisation du dispositif.

La présence de l'évaluateur était appréciée dans la mesure où il apportait un regard extérieur et indépendant pointant au fur et à mesure les points positifs, les manques, les retards, de façon à réajuster le dispositif en temps réels.

À l'issue de la première année de fonctionnement le rapport d'évaluation propose plusieurs pistes d'évolution. Ces dernières émanent de réflexions communes engagées entre les porteurs du projet et l'évaluateur. Elles ont données lieu à un certain nombre d'aménagements :

1) Les étudiants ont été peu nombreux à s'inscrire au sein de cette formation et nombre d'entre eux ont mis fin prématurément à leur participation. Le premier bilan annuel de l'évaluation réalisé au près des étudiants explique que cette décision découle du manque de temps, du décalage des objectifs du DUIP avec leur projet professionnel et de l'éloignement entre les secteurs d'activité représentés dans le DUIP avec leur projet.

- ⇒ Afin de constituer un groupe d'étudiants plus captifs, des entretiens individuel préalables de "validation de la candidature" ont été institués en vue de vérifier l'adéquation entre les attentes de l'étudiant et les objectifs du DUIP.

2) Sur le plan organisationnel, le bilan met en évidence que les chevauchements d'emploi du temps des étudiants inscrits en parallèle dans leur filière universitaire fragilisent leur engagement à l'égard de l'expérimentation. Il est important d'attacher une attention particulière à l'élaboration du planning.

⇒ Finalement, ce point a été « réglé » en grande partie par l'élargissement du public éligible au dispositif à des diplômés en recherche d'emploi, donc davantage disponibles.

3) La prise en compte de la diversité des besoins des étudiants est nécessaire. Cela plaide en la faveur de groupes réunissant les étudiants en fonction de leurs projets professionnels pour travailler de façon plus étroite avec des professionnels (avec des journées thématiques par exemple). Mais le dispositif ELITE ne se résume pas à un rôle d'intermédiaire avec les employeurs. C'est pourquoi, l'évaluateur suggère de communiquer davantage sur le DU comme un outil d'apprentissage des techniques d'insertion, de la connaissance du monde du travail.

⇒ Pour permettre aux étudiants dont les projets professionnels sont proches de travailler ensemble et de façon plus étroite avec des professionnels, des tables rondes ont été organisées. Par exemple, "Conseiller en Insertion Professionnelle ». Ces tables rondes remplacent une succession d'interventions qui alourdissent le planning.

4) Dans le cadre de l'accompagnement individualisé assuré par des conseillers d'insertion, des pratiques différentes ont été constatées et une certaine « passivité » a été observée chez quelques étudiants.

⇒ Pour homogénéiser les pratiques d'accompagnement, et rendre les étudiants acteurs de leurs démarches, un cahier des charges de l'accompagnement individuel a été réalisé. Il fixe un nombre d'entretiens minimum à réaliser avec chaque étudiant et organise une réunion mensuelle des conseillers sur les suivis individuels. Il fournit une grille d'entretien individuel à remplir avec l'étudiant (parcours, idées de projet, etc.). Il est également demandé à l'étudiant de produire une synthèse de l'entretien à la suite de chaque rendez-vous ainsi qu'une synthèse du travail réalisé sur les fiches métiers. Comme la démarche et le projet sont amenés à évoluer, cette formalisation permet de montrer le chemin parcouru dans un « carnet de liaison » et de laisser une trace.

5) Après la conduite de l'enquête métier, il semble pertinent d'assurer un suivi individualisé ou collectif de façon à aider les étudiants à prendre un peu de recul au regard des informations recueillies.

⇒ Cette étape s'est inscrite dans le cadre du séminaire et des séances d'accompagnement individualisé.

6) Pour renforcer la cohérence de l'expérimentation, l'évaluateur note qu'il serait judicieux de prévoir et d'organiser des temps d'échange au cours desquels les étudiants pourraient discuter avec leur conseiller de l'université et leur parrain. Ces échanges pourraient s'inscrire dans le cadre d'une journée au cours de laquelle les parrains seraient invités à visiter l'université. Dans le cadre du parrainage, la combinaison entre rencontres individuelles et collectives s'avère très constructive et pourrait être généralisée à l'ensemble des étudiants ELITE.

⇒ Au cours de la troisième année, des moments collectifs ont été organisés avec les parrains de l'association ECTI.

7) Des événements tels que le « petit déjeuner » sont à reproduire. D'une part, ils permettent aux étudiants d'échanger avec des professionnels, d'autre part, ils mobilisent les étudiants autour d'un projet commun et les rendent acteurs de leur insertion professionnelle. L'évaluateur interroge cependant les porteurs du projet sur l'intérêt du partenariat avec l'association responsable de leur organisation.

⇒ L'université a mis un terme au partenariat avec l'association en question à l'issue de la seconde année. Cet événement n'a pas eu lieu lors de la troisième année.

8) Le partenariat inédit qui s'est noué autour de l'université a permis de renforcer les liens entre l'université et le monde socio-économique. Les différents partenaires se découvrent mutuellement et prennent conscience de l'ampleur du fossé qui les sépare. Le partenariat mérite à présent d'être renforcé, d'une part, avec une plus large palette de secteurs d'activité, d'autre part, en s'élargissant aux entreprises.

⇒ Dès la seconde année, l'université a élargi les secteurs d'activité présentés et a sollicité des représentants d'entreprises à se présenter auprès des étudiants. Cet élargissement s'est poursuivi lors de la troisième année.

L'évaluateur adhère pleinement au projet et partage avec ses promoteurs l'ambition de sa réussite. Mais il est dans une posture ambivalente et fait des « aller et retour » entre les deux approches. D'une part, il est tributaire de la réussite de l'expérimentation en raison de son mode de financement et son destin est lié à celui du porteur de projet. D'autre part, il doit garder une posture indépendante et réaliser une évaluation objective. Cette posture permet de mobiliser des approches complémentaires et de réaliser une évaluation qui sort des schémas classiques.

Lors de la seconde année d'expérimentation, des ajustements ont été apportés au dispositif qui est monté en puissance et s'est réellement professionnalisé (communication plus claire sur les objectifs de l'expérimentation, organisation plus efficace, niveau d'exigence plus élevé attendu auprès des étudiants (productions écrites indispensables pour valider le diplôme etc.).

Le suivi de la mise en œuvre a été allégé et l'évaluateur a pris davantage de distance de façon à ce que les porteurs de projet gèrent leur dispositif en toute autonomie. La troisième année de l'expérimentation correspond à une phase de stabilisation du dispositif et de son évaluation.

2. Objectifs et modalités de l'évaluation

i. Problématique et méthodologie mise en œuvre

A. Les finalités de l'évaluation

Est-ce que l'évaluation du projet ELITE se consacre à la formation mise en place dans le cadre du DUIP ou à l'insertion professionnelle des étudiants ? Autrement dit, est-ce que l'objet de l'évaluation est relatif à la mesure de l'efficacité interne ou externe du dispositif ? Le dispositif à évaluer étant une expérimentation inédite, il a semblé qu'une évaluation uniquement externe mesurant de façon objective les effets du dispositif n'était pas suffisante. C'est pourquoi l'évaluation porte sur ces deux objets (efficacité interne et externe) avec des temporalités différentes.

L'évaluateur suit les jeunes concernés tout au long de leur participation à l'expérimentation « en temps réel ». Cette partie de l'évaluation « in itinere » permet d'une part, de mettre en évidence les apports du dispositif pour ses bénéficiaires, apports indispensables pour une insertion professionnelle réussie, et d'autre part, de faire un retour au porteur du projet sur le déroulement du programme, les difficultés auxquelles il se heurte et de proposer des pistes d'évolution.

L'évaluation de l'efficacité externe se réalise en deux temps. Elle s'intéresse d'abord aux apports du partenariat qui s'est noué autour de l'expérimentation ELITE au fur et à mesure du déroulement du dispositif (évaluation « in itinere »). Ensuite, l'évaluation cherche à connaître la situation professionnelle des étudiants, un an après leur sortie de l'expérimentation (évaluation « ex post »).

1 L'évaluation de l'efficacité interne

L'évaluation de cette formation d'aide à l'insertion professionnelle s'intéresse à la satisfaction des formés, de la prestation de formation, de l'organisation, etc. et s'inscrit dans le cadre d'une évaluation « in itinere ».

L'évaluation commence par une description des conditions de mise en œuvre du dispositif. L'intérêt est en premier lieu d'analyser la façon dont les activités ont été déployées et de réfléchir à des pistes d'amélioration. En second lieu, il s'agit de voir dans quelle mesure les objectifs intermédiaires du dispositif sont atteints : est-ce que la participation au dispositif a permis aux bénéficiaires d'élaborer ou de conforter leur projet professionnel, voire de construire un projet différent plus en phase avec la réalité du monde du travail ? Ont-ils acquis des connaissances sur le marché du travail, le monde de l'entreprise, les techniques de recherche d'emploi, autant d'éléments qu'ils sont susceptibles de mobiliser lors de leur recherche d'emploi ?

2. L'évaluation de l'efficacité externe

Cette évaluation s'appuie sur les éléments recueillis lors de l'évaluation de la formation, et va plus loin. Elle poursuit deux objectifs : le premier cherche à savoir si ELITE contribue à rapprocher durablement l'université et le monde socio-économique qui l'entoure ; le second cherche à savoir dans quelle mesure le dispositif facilite l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires.

L'évaluation de l'efficacité externe relative au partenariat qui s'est noué entre l'université, les branches professionnelles et les acteurs de l'insertion professionnelle apporte des éléments sur le respect des engagements des uns et des autres et sur l'éventualité de développer des pratiques de coopération s'inscrivant dans la durée.

L'évaluation de l'efficacité externe relative à l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'expérimentation tentera de mettre en évidence des éléments sur les apports du dispositif. A-t-il permis un rapprochement entre étudiants et recruteurs qui nourrissent des a priori les uns à l'égard des autres ? Elle permettra également d'engager une réflexion sur ce que l'on doit considérer comme étant une sortie positive de ce genre de dispositif. Elle posera la question de la pertinence des indicateurs classiques d'insertion.

B. L'ambition initiale

En finançant un grand nombre d'expérimentations pendant trois ans, le Haut Commissariat à la Jeunesse s'est fixé pour objectif de généraliser les plus « efficaces ». Pour ce faire, il souhaite argumenter sa décision sur la base de données quantitatives scientifiquement indiscutables. C'est pourquoi, le protocole d'évaluation propose de mobiliser une méthodologie quantitative pour analyser l'impact de l'expérimentation auprès des étudiants (en comparant la qualité de l'insertion des jeunes du groupe expérimental à celle du groupe témoin).

De façon tout à fait complémentaire, une méthodologie qualitative est également envisagée. Elle permet en effet d'apporter des pistes explicatives aux résultats mis en évidence par les données quantitatives : que cela marche ou non, pourquoi ?

Par ailleurs, elle apporte des éléments fins de compréhension sur la façon dont le partenariat s'est noué entre l'ensemble des acteurs mobilisés et permet d'assurer le suivi de leur implication dans l'expérimentation.

Il était envisagé initialement que cette expérimentation concerne 120 étudiants par an, et que ses effets soient mesurés sur la base d'une comparaison avec un groupe témoin de taille identique sélectionné par le biais d'un tirage aléatoire parmi les jeunes volontaires pour participer à l'expérimentation (soit une évaluation portant sur un total de 240 jeunes).

La première promotion a rassemblé 24 étudiants, le dispositif d'évaluation a été adapté avec une méthodologie exclusivement qualitative. L'objectif étant de ne pas renoncer définitivement de recourir à l'évaluation quantitative prévue initialement, si les effectifs le permettent. La taille du groupe expérimental étant de 41 inscrits à la rentrée de la seconde promotion, en accord avec le FEJ, et les porteurs du projet, l'évaluateur maintient pour la seconde promotion, un dispositif d'évaluation qualitatif.

Bien qu'on observe une montée en puissance du dispositif et un accroissement en termes d'effectifs étudiants l'expérimentation demeure en sous-effectif au regard de ce qui a été envisagé initialement. Cela tient à plusieurs facteurs : pour la première promotion, le retard de la mise en œuvre du dispositif a décalé les phases de communication et de recrutement des étudiants éligibles et explique largement la taille du groupe. Pour la seconde promotion, aucun retard dans la mise en œuvre n'est observé, mais la montée en qualité de la formation a induit une charge de travail conséquente et les 41 inscrits correspondent au maximum des capacités des porteurs de projet pour assurer la formation et l'accompagnement des étudiants. La formation a été resserrée sur 3 à 4 mois et permet d'accueillir deux groupes. Pour la seconde promotion, 78 étudiants ont bénéficié du dispositif. Ils sont 59 dans ce cas pour la troisième promotion.

Concernant le groupe témoin : pour assurer la viabilité de l'expérimentation dès sa première année de fonctionnement, il a été décidé de ne pas recourir au tirage aléatoire du groupe témoin parmi les étudiants volontaires pour s'inscrire au DU et de tous les intégrer au groupe expérimental. L'évaluateur a fait le choix de considérer que tous les étudiants qui se sont manifestés à un moment ou à un autre pour se renseigner au sujet de l'expérimentation (et ont déposé leurs coordonnées personnelles pour les recevoir) composeraient le groupe témoin, ce qui représentait une centaine de jeunes. L'évaluation aurait donc porté sur un effectif total de 124 étudiants. Les deux groupes n'auraient pas été parfaitement comparables, mais ce choix permettait tout de même de constituer un groupe de référence.

Malgré de multiples relances, les étudiants de ce groupe n'ont quasiment pas répondu au questionnaire qui leur a été envoyé dès le début de l'évaluation. Il a donc été décidé de ne pas les solliciter une seconde fois. Rien ne permet de savoir si le taux de réponse (5%) aurait été meilleur ou moins bon s'ils avaient été tirés au sort parmi les volontaires.

Les effectifs de la seconde promotion étant plus importants, il a été envisagé de comparer leur situation à un groupe témoin constitué de l'ensemble des jeunes éligibles au dispositif même s'ils ne sont pas volontaires (et tout en sachant que cela induirait un biais de comparabilité). Cette comparaison était toutefois conditionnée à un très bon taux de retour au questionnaire relatif à leur devenir professionnel. Les étudiants du groupe expérimental n'ayant quasiment pas répondu, l'évaluateur s'est vu contraint de renoncer à la moindre comparaison.

C. La méthodologie retenue : une évaluation qualitative

À partir de la participation à des réunions mensuelles avec les porteurs du projet, de l'administration de questionnaires et d'observations, l'approche qualitative permet de décrire précisément le processus de mise en œuvre du dispositif. À partir de l'analyse des productions écrites et des questionnaires renseignés par les étudiants, elle permet de faire le lien entre leurs attentes et la satisfaction qu'ils éprouvent à l'égard des différentes phases de l'expérimentation. Au delà de leur satisfaction, ils font part de leurs découvertes, de leurs apprentissages, de la façon dont le dispositif a fait évoluer la représentation qu'ils avaient du monde du travail, et du processus d'insertion professionnelle.

Toujours à partir d'observations et de questionnaires destinés aux partenaires, intervenants et parrains, l'évaluation apporte des éléments fins de compréhension sur la façon dont le partenariat s'est construit. Elle permet d'assurer le suivi de leur implication, de dresser un bilan à partir de regards croisés avec ceux des étudiants et des porteurs de projet.

1. Une approche longitudinale

L'objectif de ce dispositif innovant étant d'aider les étudiants de licence LSH à s'insérer dans la vie active, il est impossible de se prononcer sur son efficacité dès la fin de la participation des étudiants à l'expérimentation. L'insertion professionnelle étant un processus qui demande du temps, ce n'est que quinze mois après la fin du dispositif que le protocole d'évaluation consistera à les interroger sur leur situation sur le marché du travail.

Cependant, compte tenu de la taille du groupe expérimental, il est impossible d'objectiver la valeur ajoutée du dispositif à partir des données recueillies. Les éléments recueillis par le biais de l'enquête relative au devenir des étudiants apportent des indices complémentaires aux données qualitatives et il faudra veiller à ce qu'ils ne soient pas considérés de façon isolée comme les indicateurs de réussite du dispositif. Cette précaution mérite d'être explicitée car les attentes de résultats exprimées à l'égard de l'évaluation d'ELITE ont tendance à se focaliser sur des effectifs de jeunes en emploi. Or, ce dispositif est loin de se résumer à une agence de placement et il est regrettable de restreindre l'ampleur de son action à un indicateur aussi limité. Les éléments de connaissance sur le devenir des étudiants vont compléter les informations déclaratives, empreintes de subjectivité.

L'évaluation mobilise une approche longitudinale dans la mesure où elle est pensée comme un processus temporel d'observation accompagnant la mise en œuvre du projet.

2. Une évaluation proche de la recherche-action

La démarche d'évaluation participative mise en œuvre se rapproche sensiblement du concept de recherche-action : il s'agit de mettre en œuvre une stratégie qui cherche à engager un processus de réflexion – action – réflexion chez les porteurs de projet afin de les encourager dans leurs initiatives pédagogiques et organisationnelles. Pour engager ce type d'évaluation, la démarche participative doit réunir un certain nombre de critères :

- si elle encourage les acteurs à identifier leurs problèmes eux-mêmes et à proposer des pistes d'évolution, l'évaluation participative se donne pour objectif d'apporter un regard extérieur et de dépasser le cadre du ressenti pour entrer dans celui de l'analytique ;
- l'évaluation participative n'agit pas « pour » mais « avec » les acteurs. Ses conclusions ne sont pas prescriptives mais doivent permettre d'orienter la réflexion.

En mobilisant une approche participative, l'évaluation contribue à la co-construction de l'expérimentation dans le temps. Elle pointe les dysfonctionnements qui apparaissent au fur et à mesure, formule des propositions, et incite les porteurs de projets à entrer dans un processus d'auto-analyse. L'évaluation constitue une aide à l'explicitation, à la fois participative et compréhensive. Évaluateur et porteurs du projet cherchent à comprendre ensemble en pariant sur la complémentarité, voire la confrontation de postures externe et interne.

3. Le protocole de l'évaluation

Le protocole initial prévoyait d'interroger les acteurs en début et fin de chaque phase. Très rapidement, en accord avec le porteur du projet, il a été décidé d'interroger les étudiants en début et fin d'expérimentation, et d'interroger les partenaires et intervenants à la fin seulement (leurs attentes et motivations ayant été recueillies lors du démarrage du dispositif).

- ⇒ Ce qui a été ajouté par rapport au protocole initial, c'est la conduite d'observations de séquences (en séminaire interne, et avec un intervenant extérieur) pour chaque promotion, le recueil des productions écrites des étudiants : le projet professionnel, le bilan des interventions, l'enquête métier, le rapport de stage (rapports qui n'ont quasiment jamais été transmis à l'évaluateur) et la participation à quelques réunions de rentrée (avec les étudiants) et de bilan (avec les intervenants) organisées par l'université. La réunion de bilan final avec les partenaires, intervenants et parrains ayant été organisée par l'évaluateur sans la présence du porteur de projet.
- ⇒ Ce qui a été supprimé est relatif à l'ensemble des travaux réalisés sur les méthodes de recherche d'emploi (lettre de motivation, CV, simulations d'entretiens etc.). Leur recueil à un moment fixe a été impossible en raison du fait que les jeunes avancent dans leurs démarches chacun à leur rythme et avec des personnes différentes (certains travaillent leur CV avec leur parrain, d'autres avec leur conseillère ; certains préparent un entretien avec leur parrain, d'autres avec l'AFIJ au début ou à la fin du semestre).
Les chefs d'entreprise ayant accueilli les étudiants en stage ont reçu un questionnaire d'évaluation la première année. Le recueil des coordonnées de chacun s'étant avéré très compliqué, les retours étant très faibles, l'évaluateur a renoncé à cet outil.

L'évaluateur rencontre les porteurs du projet régulièrement au cours de « points ELITE » à l'issue desquels, les acteurs expliquent ce qu'ils font, les difficultés qu'ils rencontrent et comment ils envisagent d'y faire face. L'évaluateur fait également des propositions. Après avoir envisagé les différentes pistes, des décisions sont prises. Un mois plus tard en moyenne, le duo porteur du projet-évaluateur se retrouve pour faire le point : est-ce que les points actés la fois précédente ont été mis en œuvre, et si tel n'est pas le cas, pourquoi ? Quels sont les éléments nouveaux à prendre en compte ?

À la suite de chacune de ces rencontres, l'évaluateur produit une note qui prend acte des avancées, des difficultés et formule un certain nombre de propositions de façon à ce que des réajustements puissent être amorcés rapidement.

4. Les indicateurs qualitatifs

Une large part des indicateurs qualitatifs pressentis est relative aux attentes que les acteurs expriment au début de l'expérimentation, et à la satisfaction qu'ils ont ressentie à la fin. Ces éléments subjectifs vont permettre de mettre en avant les perceptions et représentations des uns et des autres, de croiser les regards, mais aussi de montrer les évolutions au fur et à mesure de l'avancée dans l'expérimentation.

En italique : les indicateurs qui n'ont pas été recueillis (parce qu'ils n'ont jamais existé, parce qu'ils n'ont pas été disponibles ou en raison de la lourdeur du recueil des données qu'ils impliquaient)

En gras : les indicateurs ajoutés au projet d'évaluation initial.

PHASE 1 : REPÉRAGE ET MOBILISATION DES ÉTUDIANTS

- ✓ Compréhension par les étudiants de l'information relative au dispositif, raisons de leur implication dans ce dispositif, attentes à l'égard de l'expérimentation.
- ✓ Indicateurs de confiance en soi et d'estime de soi.
- ✓ Éléments relatifs à la satisfaction de la première phase, perception par les étudiants du groupe expérimental des apports, des manques, du décalage éventuel avec leurs attentes.
- ✓ **Les projets professionnels des étudiants.**
- ✓ *Recueil du cv produit par les étudiants à l'entrée dans le dispositif et du cv produit à la fin de la phase 1 pour identifier les apports dus 1) à la mise en évidence des compétences acquises au cours de leur formation universitaire ; 2) au bilan comportemental et professionnel.*
- ✓ *Recueil d'une lettre de motivation produite par les étudiants à l'entrée dans le dispositif puis à la fin de la phase 1 pour identifier les apports dus 1) à la mise en évidence des compétences acquises au cours de leur formation universitaire ; 2) au bilan comportemental et professionnel. Les deux lettres feront apparaître la formalisation de leur projet professionnel, les qualités individuelles qu'ils mettent en avant pour coller à leur projet, ainsi que l'articulation de leurs acquis, et le secteur d'activité visé.*

PHASE 2 : PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT À LA RECHERCHE D'EMPLOI

- ✓ *Attentes à l'égard de la phase 2 recueillies auprès de l'ensemble des acteurs impliqués.*
- ✓ Indicateurs de motivation à rechercher un emploi.
- ✓ Représentations des métiers et des situations de travail
- ✓ Satisfaction à l'issue de la phase 2 pour l'ensemble des acteurs impliqués.
- ✓ *Recueil des grilles d'observation des simulations d'entretien (remplies par les formateurs). Chaque étudiant du groupe expérimental fera deux simulations (une en début de formation et une en fin)*
- ✓ *Recueil d'un cv et d'une lettre de motivation produits après la formation « outils d'insertion » (en réponse à une offre d'emploi donnée)*
- ✓ *Recueil d'une grille d'observation du comportement du jeune à la suite de son stage en entreprise remplie par le chef d'entreprise ou le parrain.*

- ✓ **Bilan de l'ensemble des interventions par les étudiants.**
- ✓ **Enquêtes métiers par les étudiants.**
- ✓ **Observations de séquences (un séminaire interne, une intervention de professionnel) pour chaque promotion.**

PHASE 3 : PÉRIODE EN ENTREPRISE

- ✓ *Recueil des fiches de suivi mensuel des jeunes en contrat remplies par les employeurs*
- ✓ *Attentes à l'égard de la phase 3 recueillies auprès de l'ensemble des acteurs impliqués.*
- ✓ Représentations des métiers et des situations de travail
- ✓ *Production d'un bilan de compétences.*
- ✓ Satisfaction à l'issue de la phase 3 pour l'ensemble des acteurs impliqués.
- ✓ *Cohérence entre le métier exercé au moment de l'enquête et l'activité professionnelle développée*
- ✓ Représentation de l'apport du partenariat construit autour de cette expérimentation.

PHASE 4 : BILAN DE L'ÉVALUATION

- ✓ Synthèse des attentes et représentations initiales formulées par les acteurs au début de l'expérimentation.
- ✓ *Conduite d'une trentaine d'entretiens pour mettre en évidence la perception que les acteurs ont de l'évolution de leurs représentations et de l'utilité du dispositif. Ces entretiens permettant également de dégager des pistes d'amélioration pour les années suivantes.*
- ✓ Éléments relatifs au devenir des étudiants
- ✓ Les apports du dispositif pour les étudiants
- ✓ Les apports du dispositif pour l'ensemble des partenaires
- ✓ **Entretien collectif avec les intervenants, les partenaires et les parrains à la fin de l'expérimentation pour faire le bilan des trois années.**

5. L'évolution des relations entre porteur du projet et évaluateur

L'évaluateur et le porteur de projet ont travaillé ensemble pour finaliser la réponse à l'appel à projet du Haut commissariat à la jeunesse tant sur le volet expérimentation que sur le volet évaluation. Le projet d'évaluation et l'ensemble des outils sont validés par le porteur du projet et les objectifs de l'évaluation sont partagés (efficacité interne et externe). Ce travail collectif a permis de s'assurer de la bonne compréhension des finalités de l'évaluation et de recueillir l'adhésion des porteurs du projet qui transmettent volontiers toutes les informations qui leur sont demandées.

Au cours de la seconde puis de la troisième année de fonctionnement, le dispositif s'est amélioré et stabilisé, ce qui a permis à l'évaluateur de prendre de la distance à l'égard de l'expérimentation de façon à laisser le porteur de projet gérer son dispositif de façon autonome. Cette prise de distance n'a pas été suffisamment expliquée et a été interprétée comme une forme de désengagement. De façon concomitante, le financement du projet a été remis en question par le FEJ. Cela a généré une certaine crispation du côté du porteur de projet qui a eu pour conséquence une réelle perte de confiance à l'égard de l'évaluateur.

Interpellé à de nombreuses reprises sur le devenir des étudiants par l'université, le FEJ et différents partenaires, le porteur de projet n'a cependant pas été en capacité d'expliquer le fait que l'évaluation ne se limite pas à compter le nombre de jeunes en emploi, ce qui donnerait une vision très réductrice du dispositif et de ses apports. Les résultats de l'enquête d'insertion professionnelle des jeunes n'étant pas disponibles, le porteur de projet pointe cette lacune de l'évaluation et focalise ses attentes sur cette dimension de l'efficacité externe. L'évaluateur est alors conduit à rappeler régulièrement les objectifs initiaux et les temporalités de l'évaluation. En dépit de ces rappels, une incompréhension s'est installée.

L'expérimentation étant financée par le FEJ pour une durée de trois ans, le porteur du projet a préparé la quatrième année du dispositif de façon anticipée afin de rechercher différentes sources de financement prenant le relais. Pour cela il a construit une argumentation à partir d'éléments de résultats intermédiaires de l'évaluation et d'éléments de bilan interne, les conclusions relatives au devenir des étudiants n'étant pas disponibles.

En effet, une première enquête a interrogé les 15 étudiants de la première promotion ayant suivi le dispositif jusqu'à son terme (2009-2010) 15 mois après leur sortie du dispositif. Mais en raison de la taille de l'échantillon, les résultats ne permettent pas d'en tirer des conclusions et encore moins de se prononcer sur la valeur ajoutée du dispositif. En 2011-2012, l'université nourrit de fortes attentes à l'égard du devenir des étudiants de la seconde promotion (2010-2011), or l'enquête d'insertion conduite par l'évaluateur est planifiée en fin d'année 2012. Ce décalage des temporalités conduit le porteur de projet à prendre une initiative qui sera lourde de conséquences puisqu'il décide, sans en informer l'évaluateur, de réaliser sa propre enquête d'insertion auprès de l'ensemble des étudiants ayant suivi le dispositif. Les étudiants ne comprenant pas pourquoi ils sont interrogés une seconde fois, refusent alors de répondre à l'enquête de l'évaluateur. Sur 70 étudiants interrogés, 7 seulement ont renseigné le questionnaire de l'évaluateur et cela malgré de multiples relances.

Lors de la rentrée 2012-2013, le porteur du projet a décidé de rendre l'inscription des étudiants payante, financement complété par la taxe d'apprentissage et par la contribution de l'établissement. Il a également réduit le nombre de conseillers d'insertion du BAIFE impliqués dans le dispositif. Une fois que des modalités de financement ont été trouvées et que le porteur du projet a été assuré que le dispositif allait fonctionner pour sa quatrième année, son intérêt à l'égard des résultats de l'évaluation s'est sensiblement amoindri.

- **Les rencontres entre évaluateurs**

L'évaluateur a également participé à plusieurs réunions qui ont eu pour objectif de rassembler les couples porteur de projet – évaluateur (comme la conférence nationale de l'expérimentation sociale à Paris ou la réunion organisée par le coordonnateur régional à Marseille). Ces rencontres ont été autant d'occasions de prendre connaissance de l'existence d'autres projets sur des thématiques proches ou sur un territoire géographique donné.

L'évaluateur a également participé à un groupe de travail interne au Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) à Marseille. Ce groupe rassemble les membres du Céreq et de ses centres associés régionaux impliqués dans les évaluations de dispositifs financés par le fonds d'expérimentation pour la jeunesse sur la thématique de l'aide à

l'insertion dans l'enseignement supérieur. Cette participation a été l'occasion de faire le point sur les difficultés rencontrées par les uns et les autres dans la mise en œuvre des protocoles d'évaluation et d'échanger sur les différents choix méthodologiques opérés. Par ailleurs, afin de favoriser les échanges avec d'autres évaluateurs, l'ORM adhère à la SFE (Société Française d'Évaluation) depuis l'année 2010.

- **Les participations à colloques**

Les réflexions menées sur les spécificités de l'évaluation d'une expérimentation sociale ont fait l'objet d'une communication lors des XVII^{es} Journées d'études « Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail » consacrées à l'évaluation (Céreq, Marseille, les 27 et 28 mai 2010).

Une seconde proposition de communication a été soumise au comité scientifique des XX^{es} Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail « à l'épreuve du temps : données longitudinales et analyse de l'action publique » sur l'évaluation qualitative d'une expérimentation sociale à l'épreuve du temps (Céreq, Bordeaux, les 25 et 26 juin 2013).

ii. Validité interne

Les données qualitatives recueillies sont de nature diverses. Elles incluent les comptes rendus des réunions consacrées à l'évaluation avec le porteur de projet, les observations de séquences, les questionnaires de rentrée, de bilan à chaud et de devenir des étudiants, des entretiens de bilan avec les étudiants, les questionnaires et entretiens de bilan des partenaires, intervenants et parrains ainsi que les productions écrites des étudiants transmises à l'évaluateur.

Ces données ont été recueillies régulièrement au cours des trois années d'évaluation.

- Les points ELITE ont respecté un rythme mensuel. Chaque réunion dédiée à l'évaluation avec le porteur du projet a donné lieu à un compte rendu et a permis d'assurer le suivi de la mise en œuvre du dispositif tout au long des trois années d'expérimentation.
- Les observations de séquences comptent environ deux séminaires de réflexivité par année (3 heures chacun), deux interventions de professionnels (1h30 chacune). À partir de la seconde année, elles ont inclus des réunions de travail entre le porteur de projet et les partenaires ou parrains (trois heures chacune) et des événements tels que la remise des diplômes. Il s'agit d'observations directes non participantes conduites à l'initiative de l'évaluateur.
- Les étudiants inscrits au DUJP sont tous interrogés par questionnaires en début et fin de formation. Les questionnaires sont administrés en face à face par l'évaluateur au cours du séminaire de réflexivité avec l'accord et en présence du responsable du diplôme. Les taux de retour sont bons pour le questionnaire de rentrée, ce qui n'est

pas le cas pour le questionnaire de bilan malgré des relances par les conseillères d'insertion au cours de l'accompagnement individualisé et par email. La baisse de la fréquentation du séminaire tout au long de la formation est observée pour l'ensemble des promotions. Les raisons de cette baisse sont multiples (baisse de motivation, mais aussi, stages, entretiens, emplois) et ne constituent pas pour autant un signal négatif.

Les données recueillies exploitables

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Total
Points ELITE	7	9	9	25
Observation de séquences	4	6	10	19
Questionnaire étudiant début	27	66	52	145
Questionnaire étudiant bilan	13	13	30	56
Entretien étudiant bilan	11	0	0	11
Questionnaire étudiants devenir	11	7	Pas d'enquête	18
Questionnaire ou entretien de bilan partenaires et intervenants	7	7	6 Plus un entretien collectif de bilan des 3 années	20
Questionnaire ou entretien parrains	4	Pas de parrainage	7 Plus un entretien collectif de bilan	11
Projet professionnel	22	39	11	72
Enquête métiers	10	24	4	38
Bilan des interventions	6	18	4	28
Rapport de stage	0	13	2	15

Ce constat de déperdition des étudiants demeure problématique pour les porteurs de projet. Ces derniers ont pourtant renforcé la sélection des étudiants par la conduite d'un entretien préalable à leur inscription permettant de s'assurer de l'adéquation entre leurs motivations et le contenu de la formation. Par ailleurs, on observe que la validation de la formation par un diplôme est sans effet sur l'assiduité des étudiants. La question de l'engagement des étudiants se comportant comme des consommateurs a conduit l'université à rendre l'inscription au DUIP payante.

Rien ne permet à l'évaluateur de savoir si les étudiants répondants sont représentatifs de l'ensemble du groupe.

- Le questionnaire relatif au devenir des étudiants est envoyé par email à l'ensemble des étudiants de 2009-2010 et 2010-2011, 15 mois après la sortie du DUIP.

Seulement 16 étudiants sur les deux promotions ont répondu à ce questionnaire malgré de nombreuses relances. Ce taux de retour résulte de la conjonction de plusieurs facteurs.

Le premier est relatif au manque de captivité des étudiants qui sont peu enclins à répondre à l'ensemble des questionnaires, et se montrent peu disponibles à l'égard de l'évaluation malgré une présentation systématique de la démarche. Ils sont d'autant moins disponibles qu'ils ont quitté le dispositif depuis plus d'un an.

Le second est relatif à un décalage des temporalités de l'évaluation et des temporalités du porteur de projet.

L'expérimentation étant financée par le FEJ pour une durée de trois ans, le porteur du projet a préparé la quatrième année du dispositif de façon anticipée afin de rechercher différentes sources de financement prenant le relais. Pour cela il a construit une argumentation à partir d'éléments de résultats intermédiaires de l'évaluation et d'éléments de bilan interne. Les résultats relatifs au devenir des étudiants n'étant pas disponibles au moment où il en avait besoin, le porteur du projet a pris une initiative qui s'est avérée lourde de conséquences pour l'évaluation puisqu'il a décidé de réaliser en interne une enquête d'insertion auprès de l'ensemble des étudiants ayant suivi le dispositif. À la suite de cette démarche, conduite sans en informer l'évaluateur, les étudiants ne comprennent pas pourquoi ils sont interrogés une seconde fois et refusent de répondre.

Pour monter en connaissance, il a été décidé finalement de mettre en commun les informations recueillies pour faire une photographie du devenir des étudiants.

- Les entretiens de bilan réalisés auprès des étudiants ont été conduits à l'issue de la première promotion seulement. Une dizaine d'étudiants volontaires ont accepté de se prêter au jeu avec l'évaluateur. Le contenu riche recueilli lors de ces entretiens s'est avéré largement redondant avec les éléments recueillis d'une part dans le questionnaire de bilan, d'autre part, dans les productions écrites. C'est pourquoi, il a été décidé de ne pas les reconduire avec les promotions suivantes.
- Les productions écrites des étudiants ont été recueillies par le biais du porteur de projet. Elles comportent le projet professionnel, le bilan que les étudiants font des interventions des professionnels auxquelles ils ont assisté, la synthèse qu'ils ont rédigé à la suite de l'enquête métier conduite auprès de professionnels qui exercent leurs activités dans un secteur qui les intéresse ainsi que le rapport réalisé à l'issue du stage qu'ils ont suivi. Les productions disponibles ont été transmises à l'évaluateur au moment de l'administration du questionnaire de bilan auprès des étudiants.
- Des questionnaires de bilan annuels ont été transmis aux partenaires, intervenants et parrains, soit lors d'une réunion avec le porteur de projet, soit par email. Peu d'entre eux ont répondu, certains ont préféré faire part de leurs remarques lors d'entretiens individuels. Les éléments recueillis ont été complétés lors de réunions de bilan conduites à l'initiative du porteur de projet puis lors d'un entretien collectif sans la présence de ce dernier visant à faire le point sur les trois années d'expérimentation.

Si les taux de réponse peuvent sembler faibles au regard de l'ensemble de la population concernée sur les trois années, qu'il s'agisse des étudiants ou des partenaires, la multiplicité des sources, le cumul sur les trois années et le recoupement des données permet cependant d'obtenir un faisceau d'indices valides pour la production de résultats d'évaluation.

Les points ELITE, le questionnaire de rentrée des étudiants et l'observation de séquences ont permis à l'évaluateur d'avoir une vision objective du fonctionnement de l'expérimentation. L'avantage de l'évaluation in itinere étant de permettre au porteur de projet de prendre un peu de recul au fur et à mesure, et d'améliorer le dispositif d'une année sur l'autre.

Concernant le partenariat, les données recueillies auprès des différents partenaires, intervenants et parrains ont été croisées avec les informations transmises par le porteur de projet lors des points ELITE et avec le bilan que les étudiants ont fait des interventions. Là encore, le croisement des regards est riche d'enseignements.

Les réponses des étudiants aux questionnaires de bilan sont recoupées avec le contenu de leurs productions écrites. Ces éléments permettent de dégager les apports du dispositif sur ses bénéficiaires. Il s'agit de données subjectives certes, mais la concordance des informations permet à l'évaluateur de penser qu'elles sont valides pour constituer des résultats d'évaluation.

Les éléments recueillis via le questionnaire de devenir ne permettent pas en revanche de savoir dans quelles mesures le dispositif a permis aux étudiants de trouver ou non un emploi ou de reprendre une formation et encore moins de dégager une valeur ajoutée du dispositif, l'évaluation n'ayant pas mis en place de groupe témoin. Le croisement avec les projets professionnels et la mise en commun avec les données recueillies par le porteur de projet informe cependant sur la cohérence des trajectoires de formation et/ou trajectoires professionnelles des jeunes ayant suivi le dispositif. Ce qui n'est pas sans intérêt pour l'évaluation.

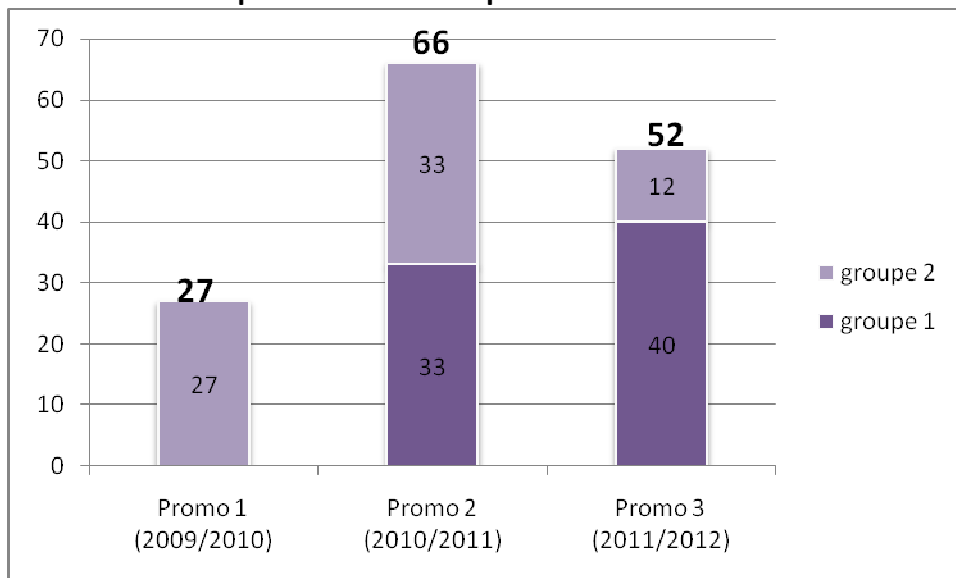
II. Enseignements de politique publique

1. Résultats de l'évaluation

i. Les publics touchés par l'expérimentation

A. Les caractéristiques des bénéficiaires de l'expérimentation

145 étudiants enquêtés sur les trois promotions



Groupe 1 : rentrée en octobre/novembre.
Groupe 2 : rentrée en février/mars.
Source : enquête de rentrée des étudiants.

L'enquête de rentrée porte sur 145 étudiants ayant répondu au questionnaire, pour un total de 161 étudiants inscrits au DU d'insertion professionnelle (DUIP) sur l'ensemble des trois promotions.

Le choix est fait ici de mettre l'accent sur les évolutions du profil des bénéficiaires au fil des promotions, révélatrices des évolutions de l'expérimentation et de ses objectifs. Au départ de l'expérimentation, le public ciblé est celui des étudiants sortants avec une licence ou une 1^{re} année de master en lettres et sciences humaines (LSH).

1. Caractéristiques sociodémographiques des étudiants

Le public ayant adhéré au dispositif ELITE est majoritairement féminin. Ceci est le reflet des filières universitaires initialement visées (LSH), particulièrement féminisées. La dernière promotion se caractérise toutefois par une part plus importante de garçons.

L'âge moyen des étudiants sur les trois promotions est de 25 ans. Il est stable sur les trois promotions. La 1^{re} promotion fait toutefois figure d'exception en matière de répartition avec une concentration des effectifs aux tranches extrêmes (moins de 23 ans, plus de 30 ans).

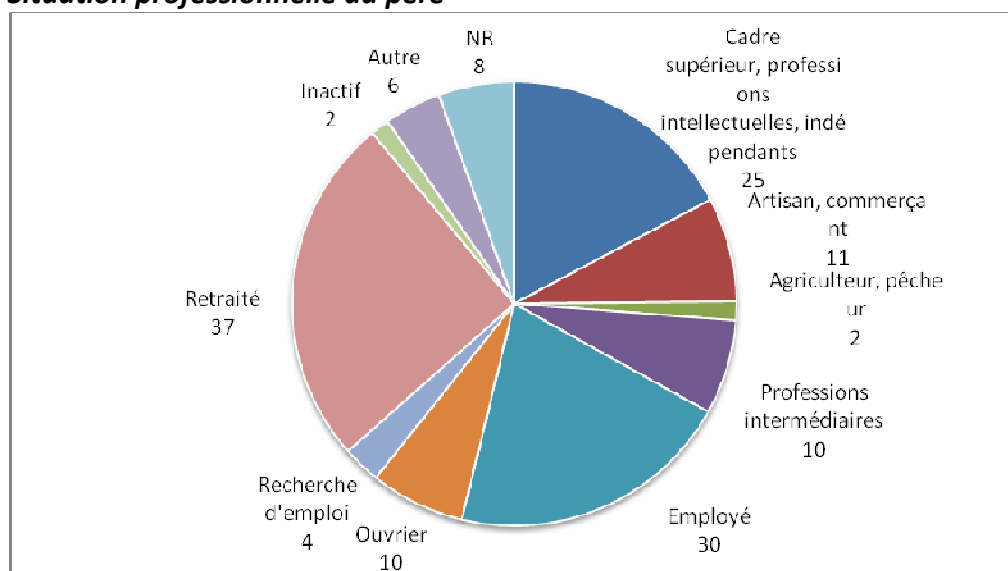
La catégorie socioprofessionnelle des parents évolue peu d'une promotion à l'autre. Sur l'ensemble des effectifs, les étudiants ont majoritairement un père retraité (27 %), employé (22 %) ou cadre (18%) et une mère employée (32 %), inactive (28 %) ou retraitée (17 %).

Sexe et âge des étudiants

	Promo 1	Promo 2	Promo 3	Ensemble
Part des filles	70 %	83 %	63 %	73 %
Part des 21-23 ans	53 %	18 %	22 %	25 %
Part des 24-26 ans	18 %	47 %	46 %	42 %
Part des 27-29 ans	18 %	25 %	29 %	25 %
Part des 30 ans et plus	12 %	10 %	2 %	8 %

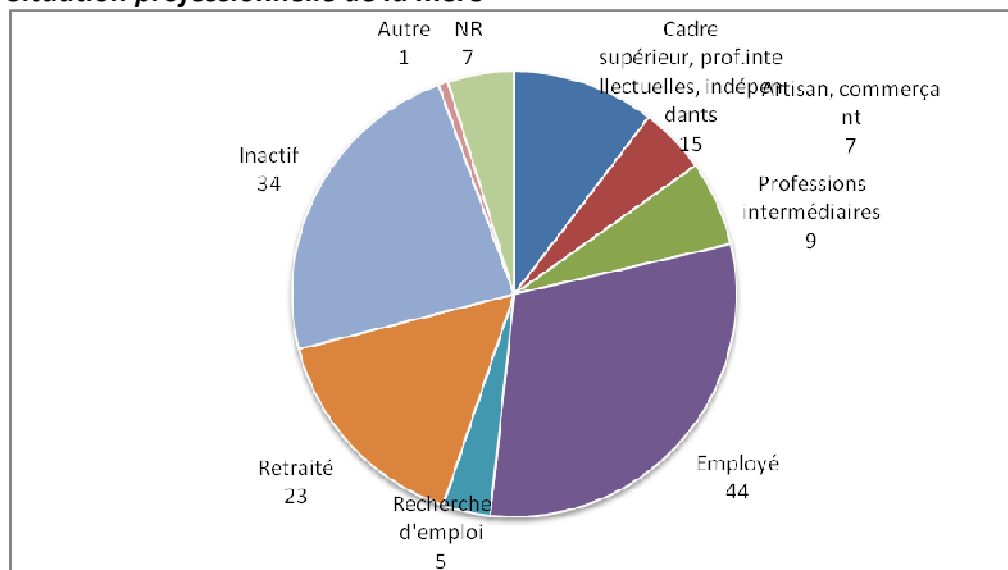
Source : enquête de rentrée des étudiants.

Situation professionnelle du père



Source : enquête de rentrée des étudiants. NR = non renseigné

Situation professionnelle de la mère



Source : enquête de rentrée des étudiants. NR = non renseigné

2. Parcours scolaire et universitaire des étudiants

Les étudiants inscrits au DUIP sont le plus souvent titulaires d'un baccalauréat littéraire (45 % d'entre eux). La dernière promotion se distingue par une part importante de titulaires d'un baccalauréat scientifique (près d'un étudiant sur 3).

En moyenne, les étudiants ont obtenu le bac 7 ans avant leur inscription au DUIP. Cette durée moyenne diminue au fil des promotions : elle passe de 7,5 ans pour la 1^{re} promotion à 6,4 ans pour la dernière promotion.

Les trois principales filières d'où sont issues les étudiants (pour près de 60 % d'entre eux) sont langues, psychologie et lettres. Viennent ensuite d'autres filières relatives aux sciences humaines (sociologie, anthropologie, sciences du langage, sciences de l'éducation...). Ces filières sont conformes aux filières visées par le DUIP.

Toutefois, 13 % des étudiants de la dernière promotion sont issues de filières scientifiques. Ceci correspond à la volonté d'élargissement du public ciblé de la part des porteurs de projet.

Le dernier diplôme validé varie également entre les promotions : si les deux premières promotions sont majoritairement constituées de titulaires d'une L3, la dernière est constituée pour moitié de titulaires d'un M2. Dans les deux cas, ce sont surtout les étudiants en fin de cursus qui ont été attirés par ce DU. Paradoxalement, les étudiants des premières promotions se sont inscrits à l'université plus longtemps avant leur inscription au DUIP (respectivement 6,7 et 6,5 ans) que ceux de la dernière promotion (5,8 ans). Les types de parcours des étudiants ont donc varié au fil des promotions.

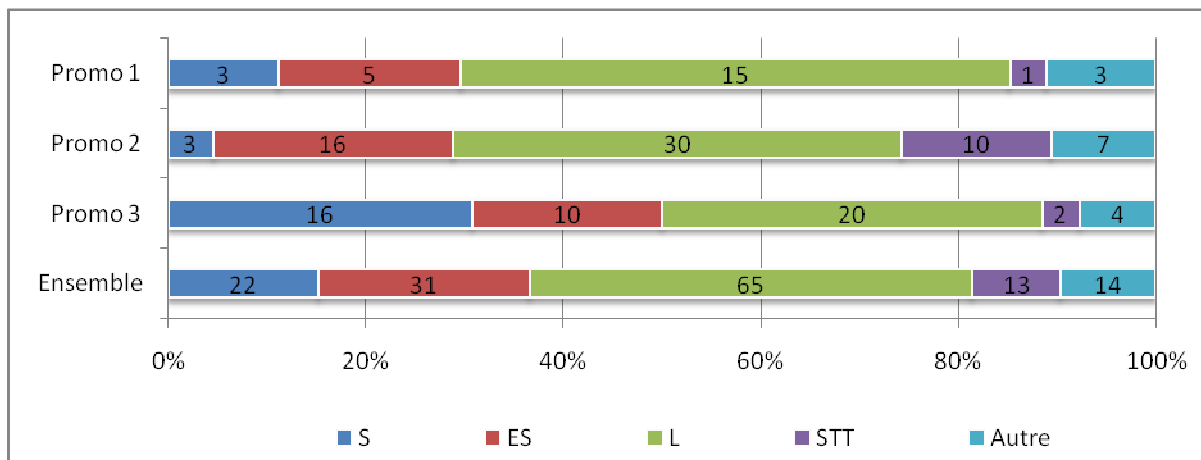
Les étudiants du DU affirment avoir choisi de poursuivre leurs études à l'université d'abord par attirance pour une filière disciplinaire (48 % d'entre eux), puis en raison d'un projet professionnel précis (32 %). Une part importante des étudiants de la dernière promotion invoquent également l'envie de ne pas entrer tout de suite sur le marché du travail comme facteur de choix (20 % d'entre eux).

La majorité des étudiants ne sont pas inscrits à l'université l'année du DUIP (2/3 d'entre eux). Toutefois ce n'est pas le cas des étudiants de la première promotion qui sont majoritairement inscrits en parallèle dans un cursus universitaire. Globalement, les étudiants des sessions débutant au mois de mars sont plus nombreux à avoir démarré une année de formation que ceux qui se sont engagés dans le DUIP au mois d'octobre.

Enfin, les projets des étudiants pour l'année suivant le DUIP révèlent également une spécificité de la 1^{re} promotion : si les étudiants des deux dernières promotions souhaitent massivement s'insérer sur le marché du travail, ceux de la 1^{re} promotion évoquent davantage le souhait de poursuivre un cursus de formation, dans ou en dehors de l'université.

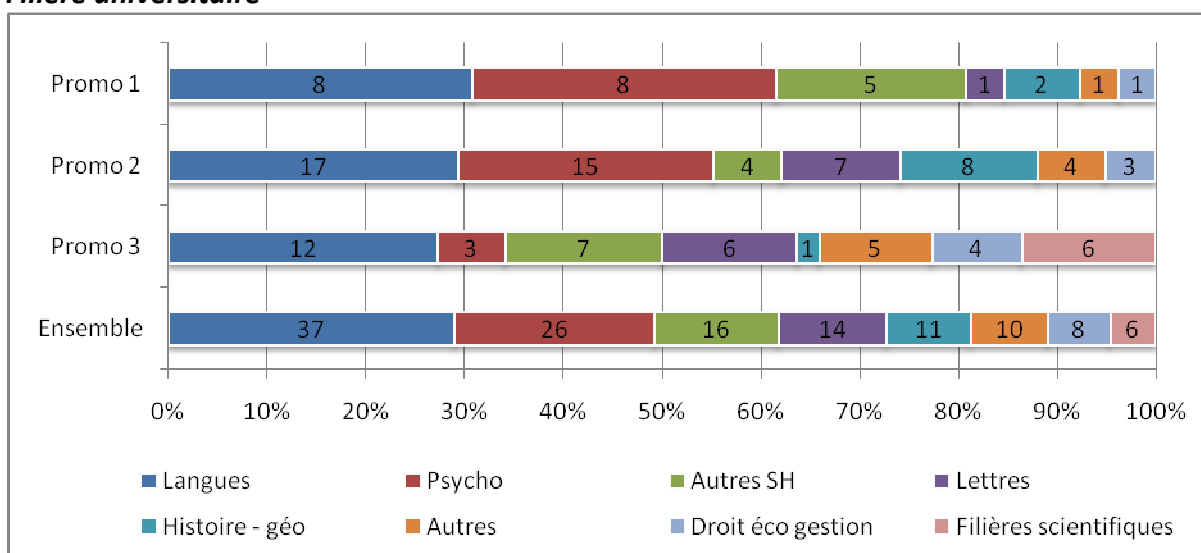
Précaution méthodologique : Pour faciliter la lecture, les valeurs non renseignées ont été exclues de ces graphiques.

Série du baccalauréat



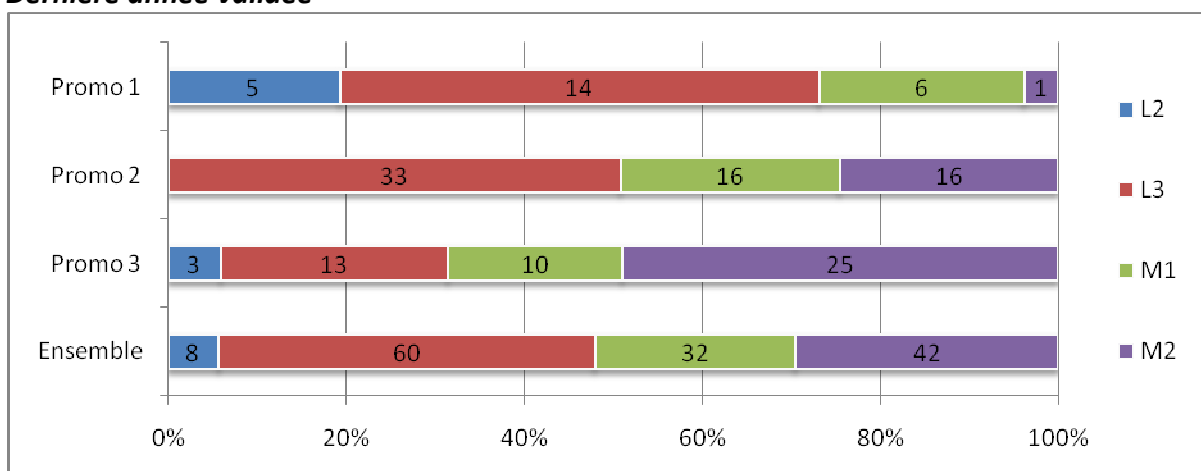
Source : enquête de rentrée des étudiants. Total renseigné = 143.

Filière universitaire



Source : enquête de rentrée des étudiants. Total renseigné = 129.

Dernière année validée



Source : enquête de rentrée des étudiants. Total renseigné = 142.

3. Parcours professionnels et rapport des étudiants au marché du travail

3.1. Parcours professionnels avant l'entrée dans le DUIP

Précaution méthodologique : les éléments relatifs aux parcours professionnels des étudiants avant leur inscription au DUIP ne se rapportent qu'aux sessions de mars 2011, octobre 2011 et mars 2012 pour lesquelles ont été insérées de nouvelles questions dans l'enquête de rentrée (soit un effectif de 85 étudiants).

Parmi les étudiants interrogés, une majorité déclare être en recherche d'emploi au moment de leur inscription au DUIP (61 %). Toutefois, on aurait pu s'attendre à un taux plus élevé au regard des objectifs du DUIP.

Les étudiants ont pour la plupart déjà été confrontés au marché du travail, que ce soit dans le cadre d'un stage ou d'un emploi, ce qui laisse penser qu'ils ne sont pas totalement dépourvus d'expériences professionnelles :

- Les ¾ ont déjà effectué au moins un stage professionnel avant le DU, et 47 % d'entre eux ont déjà effectué 2 stages.
- Parmi ceux qui ont déjà effectué un ou plusieurs stages, 1/3 ont passé plus de 6 mois en stage.
- 38 % déclarent avoir vécu au moins une expérience professionnelle depuis la fin de leurs études.

3.2. Rapport au marché du travail

Les étudiants du DUIP se déclarent plutôt angoissés à l'idée de se présenter sur le marché du travail et la graduation proposée (sur une échelle de 0 à 10, 0 correspondant à « pas du tout angoissé ») révèle un niveau d'appréhension assez élevé.

Ce sentiment apparaît de plus en plus marqué au fil des promotions. La dégradation du contexte économique peut provoquer cette peur croissante des jeunes face au monde de l'emploi. Mais ce constat peut être également lié aux profils différenciés des étudiants entre les différentes promotions. Le fait que les étudiants de la 1^{re} promotion envisagent moins souvent que les suivants de se porter directement sur le marché du travail à l'issue du DUIP peut expliquer leur moindre appréhension.

Paradoxalement, les étudiants expriment une certaine confiance dans le fait de savoir valoriser leurs connaissances et compétences sur le marché du travail, et ceci se vérifie pour l'ensemble des promotions. Ces connaissances et compétences relevant :

- pour 3/4 d'entre eux de leur formation universitaire ;
- pour près de la moitié d'entre eux d'activités salariées ;
- et pour moins d'1/3 d'entre eux de leur vie associative, loisirs, sports, etc.

En revanche, ils sont peu nombreux à penser bénéficier d'un réseau de relations professionnelles. Lorsque c'est le cas, il s'agit plutôt pour eux d'un réseau personnel ou professionnel que familial.

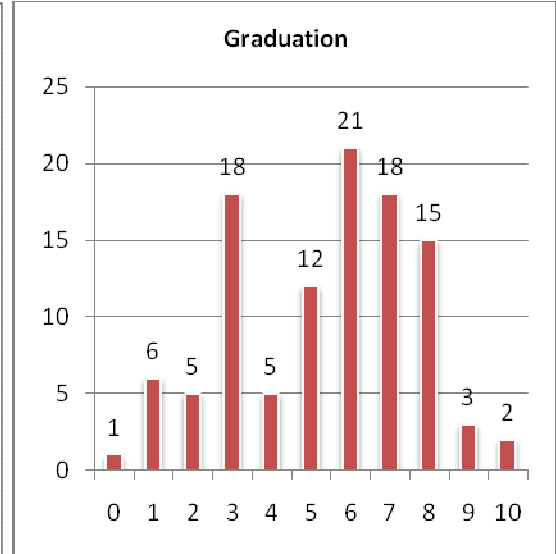
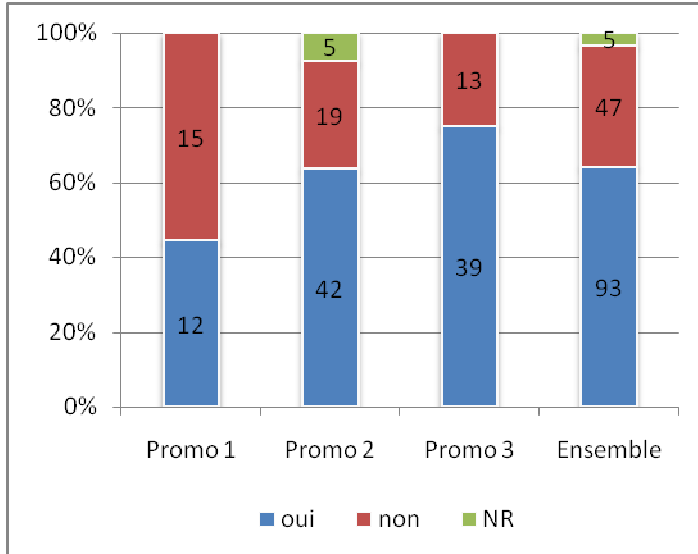
Leurs inquiétudes face au marché du travail se situent toutefois à différents niveaux. Elles sont liées à un manque de confiance par rapport à leur profil comme à la crainte de

l'environnement professionnel (le fonctionnement du monde de l'entreprise, le contexte économique...). Ils expriment également la crainte que le monde du travail ne leur permette pas de s'épanouir personnellement. Les craintes exprimées peuvent se regrouper dans ces différentes catégories¹ :

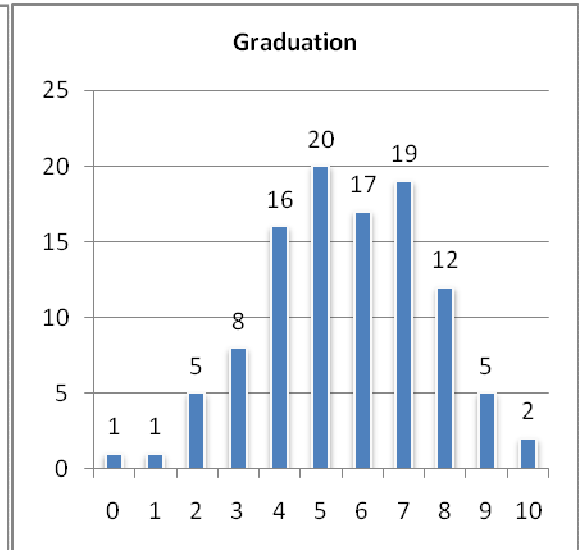
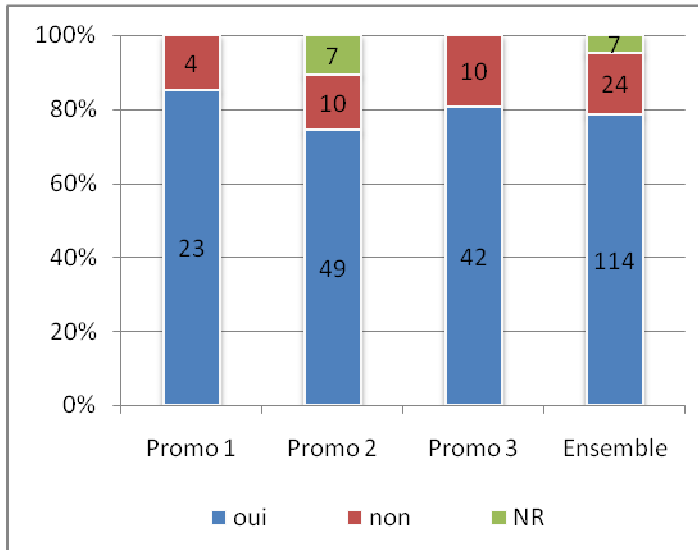
- Peur de manquer d'expériences, de compétences professionnelles, de ne pas correspondre au profil recherché par les employeurs, de ne pas satisfaire l'employeur ;
- Peur de s'engager dans une voie sans débouchés professionnels, mauvaise connaissance des perspectives professionnelles correspondant à leur filière ;
- Peur de s'engager dans une profession qui ne leur conviendrait pas, de ne pas avoir fait le bon choix ;
- Peur de ne pas savoir ou pouvoir valoriser leur diplôme, qu'il n'ait aucun poids sur le marché de l'emploi ;
- Peur de l'inconnu, du monde de l'entreprise et de son fonctionnement (entretiens d'embauche, hiérarchie...) ;
- Peur de ne pas trouver un travail correspondant à leurs attentes, un emploi stable, un bon salaire, un travail épanouissant, peur de choisir un emploi par défaut ;
- Peur face au chômage, à la précarité ;
- Peur des discriminations (face aux jeunes, aux femmes, aux personnes d'origine étrangère).

¹ Ces éléments sont issus d'une question ouverte permettant aux étudiants d'expliquer leur réponse à la question fermée : « Êtes-vous angoissés à l'idée de vous présenter sur le marché du travail ? oui/non ».

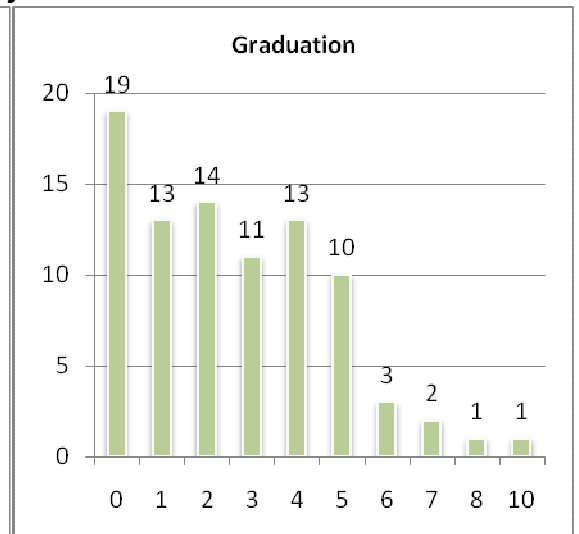
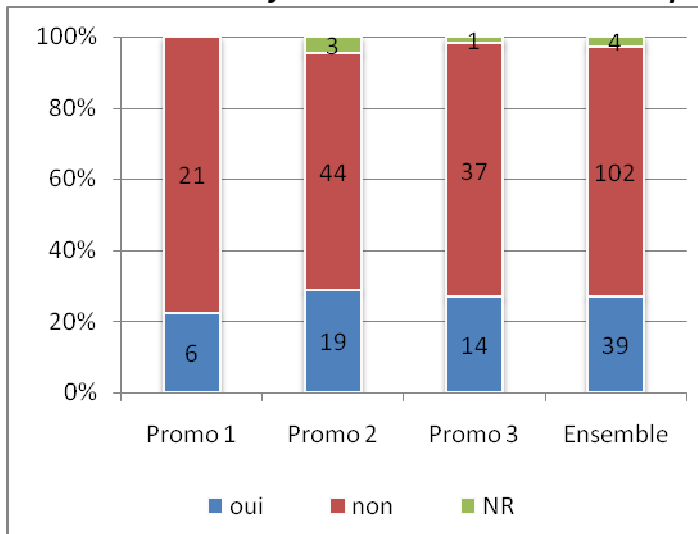
« Êtes-vous angoissé à l'idée de vous présenter sur le marché du travail ? »



« Pensez-vous que vous saurez valoriser vos connaissances et compétences sur le marché du travail ? »



« Pensez-vous bénéficier d'un réseau de relations professionnelles ? »



Source : enquête de rentrée des étudiants. Total renseigné = 145

4. Intérêt des étudiants pour le DUIP

Concernant les raisons ayant poussé les étudiants à s'inscrire au DUIP, deux ressortent nettement parmi les propositions qui leur ont été faites : l'aide à l'insertion sur le marché du travail et l'aide à la définition du projet professionnel (et sa transformation en projet réaliste). Sur ce dernier point, les étudiants expriment² la nécessité de « clarifier » leur projet :

- soit en l'élargissant vers de nouveaux domaines lorsqu'ils ont le sentiment d'être engagés dans une voie offrant peu de débouchés : « explorer d'autres domaines », « ouvrir plusieurs cordes à mon arc », « changer de voie car j'ai l'impression d'être enfermé dans ce domaine », « élargir mes pistes de recherches », « envisager une reconversion »...
- soit en le précisant : « resserrer le champ de mes recherches », « attirée par de trop nombreux domaines, je m'y perds ».

Viennent ensuite les motivations liées à la construction d'un réseau de relations professionnelles. Plusieurs étudiants expriment en effet leurs difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi du fait de leur absence de réseau professionnel.

En revanche, l'acquisition d'une expérience professionnelle et le fait d'intégrer le monde de l'entreprise ont été rarement sélectionnés. Pour autant, dans l'expression détaillée des motifs d'inscription, les étudiants citent souvent le fait de pouvoir faire des stages, qu'ils n'ont pas eu l'occasion de faire dans le cadre de leur cursus universitaire. Il semble donc qu'ils n'associent pas forcément le stage à l'acquisition d'une expérience ou de compétences professionnelles. Par exemple, certains visent l'obtention d'un stage pour valider leur année d'étude en cours ou intégrer une nouvelle formation.

D'autres raisons en dehors des propositions formulées sont également citées par les étudiants, relevant davantage du registre du soutien sur un plan personnel dans une période stressante de leur parcours : « avoir un interlocuteur personnel », « se sentir épaulé par l'université », « être accompagné », « avoir une écoute », « être entouré par une conseillère », « je me sens isolée et l'aide d'une conseillère est bienvenue », ou encore du registre de l'estime de soi : « acquérir de la confiance », « apprendre à se vendre »...

De nombreux étudiants voient également dans cette formation une possibilité d'ouvrir de nouvelles perspectives en cas d'échec dans leurs études (refus d'entrée en master, échec à un concours...).

Enfin, le fait que la formation soit validée par un diplôme n'apparaît globalement pas comme une motivation forte pour les étudiants : « c'est le contenu qui m'a attiré », « ce diplôme n'a pas de valeur sur le marché de l'emploi », « j'ai déjà des diplômes, je n'ai pas besoin d'en accumuler », « on me reproche déjà d'avoir trop de diplômes... », « j'espère trouver un emploi avant la fin du DU », « mes motivations sont plus profondes ». Toutefois, certains expriment l'aspect valorisant du diplôme : « toujours un plus dans mon CV », « reconnaissance par le diplôme », « avoir une attestation des cours qu'on a suivi », « permet de valider une expérience et des acquis », « montrer qu'on ne reste pas inactif », « motivant que ce soit reconnu »...

² Question ouverte leur demandant d'expliquer leurs choix.

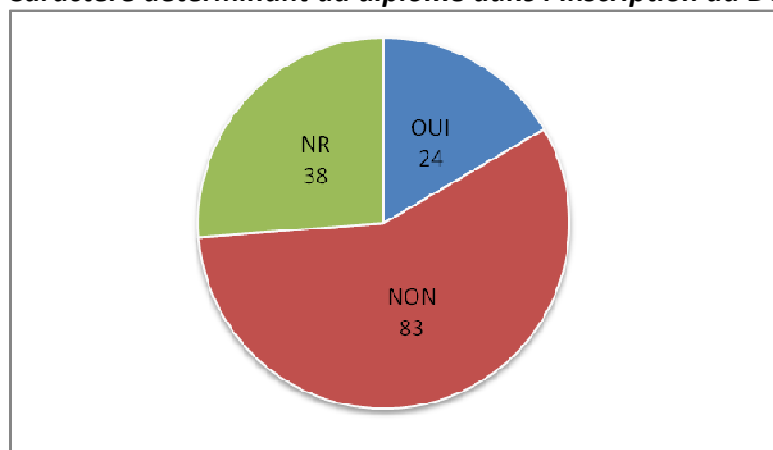
Raisons de l'inscription au DUIP



Source : enquête de rentrée des étudiants. Total renseigné = 145

Lecture du graphique : les étudiants ont eu la possibilité de faire quatre choix dans une liste d'items et de les hiérarchiser. Les valeurs indiquées dans le graphique correspondent à un score pondéré qui prend en compte cette hiérarchie.

Caractère déterminant du diplôme dans l'inscription au DUIP (effectifs)



Source : enquête de rentrée des étudiants. Total renseigné = 145.

ii. Les effets du dispositif expérimenté

Les résultats de l'évaluation finale de l'expérimentation ELITE sont présentés au regard des objectifs du dispositif.

A. Les objectifs de la phase 1 : le recrutement des étudiants

1. Objectif 1 : informer les étudiants éligibles

Pour concrétiser l'expérimentation ELITE, l'université a eu peu de temps pour mettre en place une véritable stratégie de communication. Malgré le désir de mettre en œuvre le dispositif dès la rentrée universitaire 2009-2010, l'aléa de l'acceptation du projet par le HCJ et les délais nécessaires à la signature de la convention tripartite ont été à l'origine d'un démarrage en novembre 2009. L'université a travaillé sur le recrutement des étudiants dès le mois de septembre (stands dans les locaux avec distribution de flyers, présentation orale auprès des étudiants de L3 en sociologie et psychologie, information des enseignants,

courriers électroniques envoyés aux étudiants ayant quitté l'université l'année précédente). Le bilan de cette première étape conduit par l'évaluateur a permis aux porteurs de projet de prendre conscience des erreurs, des manques, de l'éparpillement des mesures.

- Une première erreur a été de cibler la communication principalement auprès des étudiants encore présents à l'université au détriment de ceux qui l'avaient déjà quittée et étaient en recherche d'emploi, à savoir, le public cible du dispositif. Seul un courrier électronique a été envoyé aux étudiants ayant quitté l'université l'année précédente.
Une seconde erreur a été relative au fait que les courriers électroniques ont été envoyés à l'ensemble des étudiants ayant quitté l'université l'année passée, sans qu'il y ait de ciblage des jeunes éligibles : tous les anciens étudiants inscrits en formation continue et ayant plus de 26 ans ont reçu le courrier.
- La communication a été partielle : pas d'affiche permanente sur les panneaux d'affichage de l'université et notamment du SCUIO et BAIP. Le DUIP n'apparaissait pas non plus dans la liste de l'offre de formation de l'université mise en ligne sur Internet.
Des plaquettes de présentation du DUIP ont été réalisées mais elles ont été peu diffusées, notamment auprès des partenaires susceptibles d'orienter des jeunes vers le DUIP (pôle emploi, missions locales).
La communication n'est pas sortie de l'enceinte de l'université (pas de publicité dans la presse locale par exemple).
- De nombreuses actions de communication ont été mises en œuvre, mais de façon éparpillée. Mis à part quelques réunions d'informations ponctuelles réalisées à destination des étudiants, il n'y pas eu d'évènement médiatisé de la part de l'université associant les partenaires associés au dispositif, l'équipe du SCUIO et du BAIP, la présidence de l'université et les étudiants volontaires. Les réunions n'ont pas été annoncées de façon anticipée et ont concerné peu d'individus.

Le plan de communication mis en œuvre pour préparer la seconde rentrée universitaire a tenu compte de ces différents points. Les porteurs de projet ont eu le temps d'anticiper et de construire une véritable stratégie.

- Une permanence tous les lundis après midi pendant une durée de deux mois a été mise en place pour recevoir les étudiants intéressés.
- Des courriers postaux ont été envoyés fin juin aux étudiants en formation initiale ayant quitté l'université en 2008-2009 (soit 600 étudiants de niveau L3 et M1) avec une relance prévue début septembre.
- Des étudiants « ambassadeurs » ayant suivi la formation du DUIP la première année ont été recrutés pour animer les stands d'information dès le mois de septembre.
- Des supports de communication ont été réalisés pour informer les étudiants sur le DUIP (bâche, affiches, refonte des plaquettes) et plusieurs encarts publicitaires ont été publiés dans la presse locale.
- La demande auprès du président de désigner un référent par composante au BAIP (qui pourrait être le référent insertion qui existe déjà) qui ferait le lien avec le

responsable du DUIP et participeraient à la communication au sein de l'ensemble des filières LSH.

- La présentation du DUIP dès la rentrée universitaire en amphithéâtre au sein des filières Psychologie, Sociologie, Lettres, Anglais et Espagnol et une distribution de plaquettes en entrée ou fin de cours dans les filières non concernées par les présentations directes.
- L'université a également demandé la liste des étudiants inscrits à l'IUFM en 2009-2010 et qui ont échoué aux concours. Il est probable qu'une partie d'entre eux hésite à se réinscrire dans la mesure où cela implique désormais de reprendre des études en Master.
- La diffusion des plaquettes auprès des partenaires (pôle emploi et missions locales) pour qu'ils puissent les diffuser auprès des étudiants éligibles.
- En partenariat avec l'ARDML, la mission locale de Salon de Provence a identifié une quarantaine de jeunes susceptibles d'être éligibles auxquels un courrier d'information a été envoyé.

Pour la troisième année, l'évaluateur a suggéré de communiquer davantage sur le DU comme un outil d'apprentissage des techniques d'insertion, de la connaissance du monde du travail.

En effet, la qualification de la formation sous la forme de diplôme ainsi que son intitulé prètent à confusion. Malgré les réunions d'information, quelques étudiants étaient convaincus de s'inscrire dans une formation de conseillers en insertion.

« J'ai tout de même fini par comprendre que le DU n'était pas vraiment conçu pour les étudiants qui souhaitent travailler dans l'insertion professionnelle mais pour nous proposer un éventuel réseau professionnel et nous aider à s'insérer dans la vie active. »

« Le DU ne correspond pas à ce que j'attendais. Aux vues du temps dont je disposais, je ne pouvais pas assister à tout ça. Je pensais suivre un DU d'accompagnement à l'insertion. »

Une certaine incompréhension a également été soulevée au sein d'organismes qui travaillent dans le domaine de l'aide à l'insertion des jeunes telles que les missions locales. Ces derniers estiment que ces éléments de connaissance devraient être intégrés dans les formations disciplinaires et ne pas faire l'objet d'un diplôme spécifique. En effet, un diplôme certifie un niveau de connaissances (ou de compétences, pour les diplômes professionnels) que l'on reconnaît acquis, soit (le plus souvent) après des études et la réussite à un examen. Dans le cas présent, le diplôme certifie que les étudiants ont été sensibilisés au monde du travail et aux techniques de recherche d'emploi. Le fait que les étudiants puissent faire apparaître sur leur CV le « label » ELITE rend cette formation attractive.

Par ailleurs, il ne s'agit pas d'une formation universitaire, mais plutôt d'une formation extra-universitaire : les interventions sont assurées par des partenaires et par des prestataires qui présentent leur secteur d'activité, des éléments relatifs au contexte socio-économique en Paca, les méthodes de recherche d'emploi.

Cependant, suite à la fusion des Universités, les porteurs de projet sont confrontés à des choix politiques internes mettant à mal leur plan de communication : en effet, ils ne sont plus autorisés à communiquer les informations relatives au DUIP aux étudiants ayant quitté l'université, c'est-à-dire leur cible principale et ne peuvent plus accepter d'étudiants en

formation continue. Si ces choix ne sont pas rapidement réexaminés, l'université risque de mettre un terme prématurément au dispositif en le privant d'une large part de ses bénéficiaires.

Le suivi du dispositif réalisé dans le cadre de l'évaluation souligne qu'à l'issue des trois années d'expérimentation, ce premier objectif est atteint. Mais l'Université doit se montrer réactive pour autoriser les porteurs de projet à communiquer sur le dispositif auprès de l'ensemble de ses bénéficiaires potentiels, c'est-à-dire, les étudiants achevant leurs études, mais aussi et surtout ceux qui les ont achevées, et qui ont besoin d'aide pour faciliter leur période de transition professionnelle.

2. Objectif 2 : constituer le groupe expérimental

Cet objectif a évolué au fur et à mesure de l'expérimentation. Il prévoyait initialement la constitution d'un groupe témoin, qui n'a pas été mobilisé (cf. partie méthodologique).

- **Le public éligible**

Le public inscrit au DUIP a beaucoup évolué au cours des trois années d'expérimentation, passant dans un premier temps d'un public majoritairement étudiant de niveau L3 à un public composé essentiellement de demandeurs d'emploi ayant validé un M2. Cette évolution est due dans un premier temps au souhait du porteur de projet d'élargir le public éligible afin d'accroître le nombre de bénéficiaires, dans un second temps au processus de fusion des trois universités d'Aix-Marseille. La fusion des établissements a conduit le dispositif porté initialement par l'université de Provence destiné aux étudiants de LSH à s'ouvrir à l'ensemble des disciplines proposées par l'université d'Aix-Marseille. Cette évolution s'est répercutée sur les attentes, le niveau de satisfaction, les acquis et la situation des jeunes après leur sortie du dispositif, les premiers étant davantage en poursuite d'études que les suivants. Ces constats seront analysés au regard des objectifs du dispositif.

- **Un effectif inférieur aux prévisions initiales**

Le projet d'expérimentation envisageait de recruter 120 étudiants la première année pour ensuite monter en puissance au sein de l'établissement. La première année de fonctionnement du dispositif a été marquée par une fréquentation très faible au regard de ce qui avait été envisagé dans le projet (37 étudiants). Même si la taille du groupe a été nettement inférieure aux prévisions, cette première année a été l'occasion de tester les capacités d'accueil du porteur du projet et de mettre en place le dispositif. Au final, 18 étudiants ont maintenu leur participation au DUIP pour cette première année.

L'élargissement du public éligible afin d'accroître le nombre de bénéficiaires a fait débat. Il a été acté que les étudiants pourraient intégrer le DUIP en étant inscrit ou titulaire d'un M2 en respectant le critère d'âge (inférieur à 26 ans) et à condition de ne pas être inscrit en thèse. La seconde année a donc vu ses effectifs augmenter sensiblement avec 90 étudiants, ce qui correspond à la capacité d'accueil maximale du porteur de projet. Malgré la fusion des universités et l'ouverture du dispositif à l'ensemble des disciplines, la troisième année a été une année de stabilisation avec 73 étudiants. La baisse constatée s'explique largement par le fait que les porteurs ne sont plus autorisés à communiquer sur le dispositif auprès des anciens étudiants.

Ce constat interroge sur deux points :

- Pourquoi les étudiants ont été si peu nombreux à s'inscrire au sein de cette formation ?

Pour la première année, les délais entre l'acceptation du projet et son démarrage effectif ont réduit la période au cours de laquelle la communication a été réalisée. Cela a induit un éparpillement d'actions non coordonnées et peu efficaces. Par ailleurs, les porteurs du projet n'ont pas bénéficié d'un soutien collectif de la part de leurs collègues enseignants-

chercheurs, excepté le responsable du DUIP très investi. Or, ce dispositif s'inscrit dans une des missions essentielles de l'université qui est d'insérer ses étudiants sur le marché du travail. Ce DUIP aurait été perçu comme « concurrentiel » aux inscriptions en Master par certains enseignants, ce qu'il n'est pas puisqu'il se destine à des jeunes ne souhaitant pas poursuivre leurs études en Master, des étudiants non admis en Master 2 ou de jeunes ayant quitté l'université.

Les années suivantes, les actions de communication ont été conduites dans de meilleures conditions et se sont inscrites dans le cadre d'une véritable stratégie. Les étudiants ont été un peu plus nombreux à s'inscrire. Le porteur de projet a pris conscience de la limite de ses capacités d'accueil, surtout pour assurer le suivi individualisé et a revu ses ambitions à la baisse. La mise en place d'entretiens d'entrée a permis de sélectionner les étudiants dont les attentes correspondent bien aux apports du dispositif. Par ailleurs, le DUIP s'intègre progressivement au sein de l'offre de formation de l'université et semble de moins en moins perçu comme étant concurrentiel aux autres formations.

La situation s'est compliquée pour le second semestre de la troisième année puisque les porteurs de projet ne sont plus autorisés par l'Université à communiquer sur le DUIP auprès des anciens étudiants.

- Pourquoi un étudiant sur cinq n'adhère pas au dispositif ?

D'après les porteurs du projet, les raisons pour lesquelles les étudiants ont interrompu prématurément leur participation semblent relatives à un manque de disponibilité, à un emploi, un concours à préparer ou à un manque d'adhésion à l'état d'esprit de l'expérimentation. Ces éléments sont complétés par les réponses des étudiants dans le questionnaire de bilan.

Ces derniers mettent en évidence que cette décision découle de la somme de plusieurs facteurs parmi lesquels on trouve en premier lieu : le manque de temps, le décalage des objectifs du DU avec leur projet professionnel et l'éloignement entre les secteurs d'activité représentés dans le DU avec leur projet.

Finalement, les raisons évoquées sont hétérogènes et malgré les entretiens de rentrée visant à vérifier que les étudiants ne nourrissent pas des attentes décalées ou démesurées à l'égard du dispositif, il semble inévitable qu'une part d'entre eux aient besoin de « tester » le DUIP pour prendre conscience de leurs attentes et de ce que cette formation est en mesure de leur apporter.

Les raisons d'interruption au DU avant la fin de l'année universitaire

Items proposés	Nombre de citations
Je préfère poursuivre mes études dans ma filière universitaire à temps plein	2
Je ne souhaite pas préparer dès maintenant mon entrée sur le marché du travail	1
Comme je poursuis mes études, je manque de temps pour suivre le DU	2
Pour des raisons personnelles, je manque de temps pour suivre le DU	3
Mon projet professionnel est en décalage avec les objectifs du DU (par exemple, concours administratif)	3
Je n'ai pas l'impression d'apprendre beaucoup de choses « J'ai l'impression d'être pessimiste mais quand je réfléchis, je suis exactement au même point que quand je suis entré dans le DU. » « On ne m'a rien proposé de plus que ce que j'avais déjà fait. »	2
Les secteurs d'activité qui sont présents dans le dispositif sont trop éloignés de mon projet professionnel	3
J'avais des attentes différentes à l'égard de ce DU « Accompagnement lors des démarches professionnelles » « J'attendais qu'il y ait plus d'entreprises en relation avec le secteur de l'aide à la personne. »	2

Source : enquête de bilan des étudiants. Total renseigné = 18

- **Une assiduité décroissante dans le temps**

Même quand les étudiants maintiennent leur participation au dispositif, ils sont de moins en moins présents au fur et à mesure du déroulement des différentes étapes. Ce problème d'assiduité a été cité à multiple reprises. Il s'explique notamment par le fait que les étudiants sont focalisés sur leur projet. À partir du moment où ils ont engagés le travail de suivi avec leur conseillère d'insertion, avec leur parrain, et qu'ils ont assisté aux interventions qui leur semble avoir un intérêt direct pour l'avancement de leur projet, ces derniers continuent à travailler à sa concrétisation au détriment des séances diverses proposées dans le cadre du DUIP qui requièrent leur présence. Leur absence aux différentes interventions ne reflète donc pas un désengagement pour nombre d'entre eux, bien au contraire. Il semblerait que les étudiants les plus captifs soient d'une part, les plus curieux, d'autre part, ceux dont le projet professionnel est plus flou.

Ce problème n'est pas sans conséquence pour l'évaluation. Il est en effet difficile d'évaluer l'impact du dispositif si tous les étudiants n'y participent pas régulièrement.

Pour y remédier, un partenaire a proposé de rendre obligatoire la présence des étudiants. Cela semble très difficilement réalisable compte tenu de la multiplicité de leurs emplois du temps respectifs.

Cette phase implique une charge de travail importante pour le porteur du projet. Le suivi du dispositif réalisé dans le cadre de l'évaluation souligne qu'à l'issue des trois années d'expérimentation, ce second objectif est atteint. Il a cependant été revu à la baisse puisque les effectifs prévus initialement étaient décalés au regard des capacités d'accueil de l'université.

3. Objectif 3 : construire un projet professionnel

3.1. Faire évoluer les pré-projets des étudiants en projets réalistes

- **État des lieux à l'entrée dans le DUIP**

Dans le questionnaire de rentrée proposé par l'évaluateur, les étudiants déclarent majoritairement posséder un ou plusieurs projets professionnels et estiment que leur projet est réaliste. Ils sont en revanche moins nombreux à penser savoir comment faire pour concrétiser ce projet. C'est pourquoi ils expriment leur désir d'intégrer la formation davantage pour clarifier ou préciser leur projet que pour le construire.

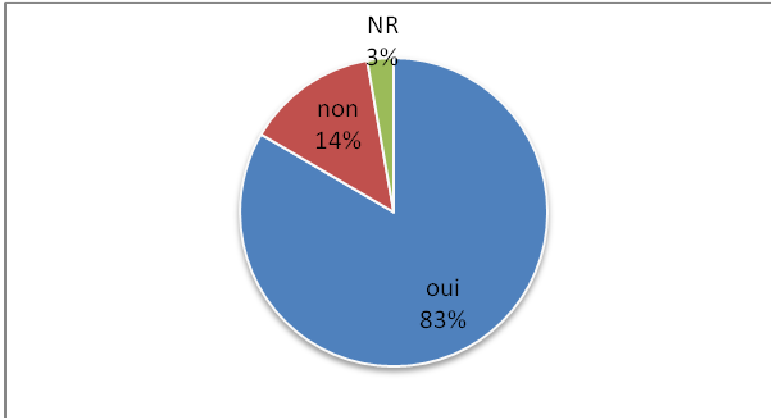
En effet, l'analyse des projets professionnels des étudiants dans le questionnaire de rentrée montre qu'il s'agit souvent d'une idée relativement vague correspondant davantage à un domaine voire un environnement professionnel dans lequel ils aimeraient travailler qu'à un métier : « Travailler dans le domaine des médias », « S'insérer dans le monde du commerce ou de l'hôtellerie », « Domaine social de la formation et des métiers », « Emploi dans l'environnement », « Intégrer un établissement financier », « Travailler dans un musée »... Ceci révèle leur connaissance plutôt évasive du monde de l'emploi, avant tout basée sur des représentations.

Il est parfois frappant de constater la diversité des métiers envisagés par les étudiants, révélant parfois un certain décalage avec la filière universitaire choisie. Par exemple :

- « Auxiliaire de puériculture / réceptionniste / documentaliste / vente / FLE » pour un étudiant en histoire ;
- « Association ludothèque ou librairie pour enfants / Communication dans les usines pétrochimiques » pour un étudiant en Lettres et sciences humaines ;
- « Hôtesse de l'air / Consultante recrutement / Conseillère en insertion sociale professionnelle » pour un étudiant en sociologie...

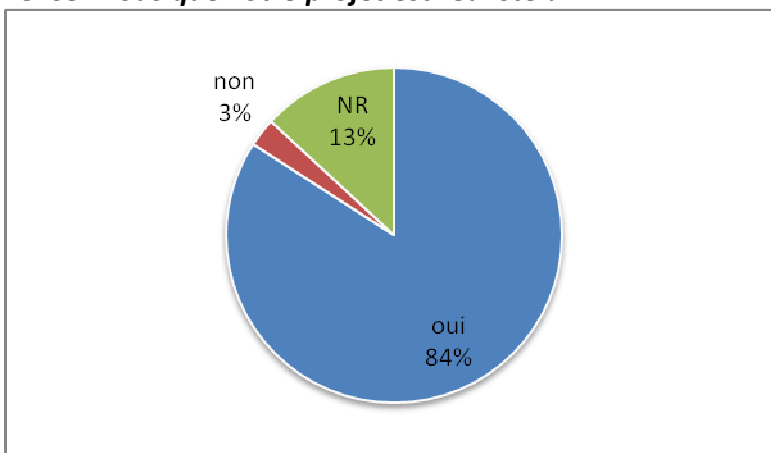
Ceci révèle à quel point leurs projets sont le fruit du croisement de différents éléments, dont le diplôme universitaire n'est qu'une composante.

Avez-vous un ou plusieurs projets professionnels ?



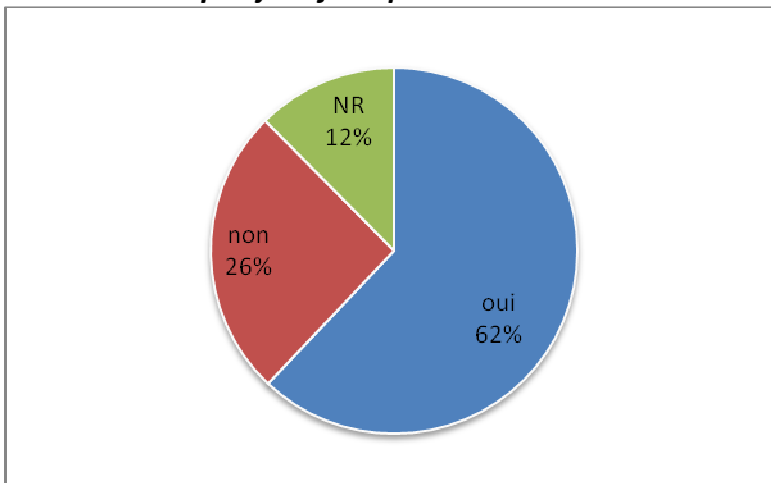
Source : questionnaire de rentrée des étudiants – Total renseigné = 145.

Pensez-vous que votre projet est réaliste ?



Source : questionnaire de rentrée des étudiants – Total renseigné = 145.

Savez-vous ce qu'il faut faire pour le concrétiser ?



Source : questionnaire de rentrée des étudiants – Total renseigné = 145.

Les projets professionnels au moment de l'inscription au DUIP

Filière universitaire	
Anthropologie sociale et culturelle	Ressources humaines / milieu culturel
Arts	Auto entreprise / Enseignement / Art thérapie
	BTS CGO alternance (comptable ou direction culturelle)
	Je réfléchis à poursuivre en doctorat
Arts plastiques	Directeur d'équipement socioculturel
Droit économie gestion	Antiquaire / décorateur ensemblier / commissaire priseur / conservateur de musée
	Concours fonction publique / Assistant import-export
	Intégrer un établissement financier
	J'avais comme projet principal le CRPE mais après deux échecs je suis en recherche d'un nouveau projet
	Informatique
DUT métier du livre	Bibliothécaire / Libraire / Éditeur
Économie et management de l'innovation	Comptable dans une entreprise
Géographie	Géographie
Histoire	Auxiliaire de puériculture / réceptionniste / documentaliste / vente / FLE
	Bibliothécaire / Documentaliste
	Conseiller en insertion professionnelle / Assistante sociale / Formatrice
	Conseillère en insertion professionnelle / Formatrice pour adulte
	Conservateur ou animateur du patrimoine / archiviste / documentaliste
	Documentaliste scolaire / Secrétaire en mairie / Bibliothécaire / Conseiller en insertion professionnelle
	Gestionnaire de Juré / Assistant ressources humaines
	Intégrer le monde de la presse, de l'édition / Accéder à n'importe quel emploi, si possible en rapport avec mon niveau d'études
	Journalisme / Arts Dramatiques / Musique
Travailler dans le domaine des médias	
Information et communication	Ressources humaines et administratif
Information et communication, psycho	Psychologue
Informatique industriel	Assistant chef de projet / chargé d'affaires
IUT-DUT gestion urbaine	Métiers de géomètre ou de technicien de l'équipement
Langues	CAPES
	Chef de produits / Urbaniste / Concours de catégorie A à la défense
	Conseiller des affaires étrangères / Travailler à l'étranger
	Coopération internationale / Presse / Conseil
	Création d'une entreprise / Poste dans le secteur de la communication
	Devenir cadre dans une boîte internationale / Professeur / Formatrice / Je ne sais pas trop
	Formateur anglais / Chauffeur accompagnateur
	Formateur d'adultes
	Formatrice d'anglais
	Passer des concours de la fonction publique en rapport avec le domaine culturel / Gestion des ressources humaines
	Professeur de Français Langue Étrangère

	Psychologue clinicienne
	Secrétaire bilingue (plus facile d'accès) / Assistante de direction
	Secteur touristique (ex : office du tourisme...)
	S'insérer dans le monde du commerce ou de l'hôtellerie
	Traduction / Consultant / Interprète / Formateur
	Travailler dans le tourisme
	Sans projet
LEA	Assistante export
	Commerce (import export) / marketing, management
	Conseil économique et social
	Domaine international
	Entrer dans une agence de communication, maison de disque, créer mon propre label de musique
	Secteur import/export
	Tourisme
	Métiers du commerce international
LEA / LLCE italien / CAPES documentation	Gestion de l'information, médiation culturelle, formation en multimédia
Lettres et langues	Traduction littéraire / enseignement / administration
Lettres modernes	Animateur culturel
	Correctrice / Assistante d'édition
	Domaine social de la formation et des métiers
	Formation et concours documentaliste
	Médiatrice culturelle
	Métiers de la culture
	Métiers du livre
	Professeur de français / journaliste
	Théâtre / Métiers de l'écriture / Enseignement
	Travailler dans un musée
	Sans projet
Licence de droit, master MEEF	Professeur des écoles / éducateur PJJ / formateur / conseiller en insertion professionnelle
LLCE	Métier de la traduction / banque / métier de l'enfance
	Métiers de la traduction / formatrice en langues / création d'entreprise
	Assistante administrative
LSH	Travailler dans le milieu social, éducatif ou de la formation
	Formation pour adultes / aide aux personnes en difficulté (éducation, social)
	Association ludothèque ou librairie pour enfants / Communication dans les usines pétrochimiques
	Gestion d'espaces naturels et valorisation de produits locaux
Master enseignement	Sans projet
Philosophie	Coordinateur de projets dans le milieu associatif
Psychologie	Accompagnateur à l'emploi / devenir travailleur social quelque soit le métier
	Directrice de maison de retraite
	Assistante ressources humaines, recrutement, gestionnaire de paie
	Assistante ressources humaines / Douane fonction publique catégorie C
	Cabinet de recrutement
	Conseiller en insertion professionnelle
	Conseillère d'orientation psychologue / Conseillère en insertion (Mission locales, Pôle emploi) /

	Assistante ressources humaines
	Conseillère socioprofessionnelle
	Coordinatrice en santé, animatrice en santé
	Éducatrice spécialisée, en tout cas, un métier qui me permettra de venir en aide à des gens en difficultés (enfants de préférence)
	Éducatrice spécialisée / Assistante sociale / Conseillère en insertion professionnelle
	Évoluer dans le domaine marketing communication dans une entreprise internationale
	Journalisme / Traducteur / Critique immobilier / Défense
	M2 psychologie, insertion professionnelle, aide à la personne
	Monter une association en aide aux personnes diminuées
	Psychologie clinique
	Psychologue auprès d'enfants adolescents dans la protection de l'enfance
	Psychologue clinique
	Psychologue en institution
	Psychologue ou assistante RH
	Ressources humaines / Journalisme
	RH (chargé de recrutement, de formation) / orientation professionnelle (conseiller professionnel, psychologue en orientation et insertion)
	Master 2
	Master 2
	Sans projet
Qualité, sécurité, environnement	Assistante de qualité (pour commencer)
Sciences de l'éducation	Sans projet
	Formatrice / conseillère en insertion professionnelle
Sciences de la terre et de l'environnement	Emploi dans l'environnement / concours administratifs, puis 1 ou 2 ans à l'étranger
Sciences du langage	Communication / insertion / ressources humaines / pédagogie petite enfance (responsable de structure)
	Sans projet
Sciences et technologie	Sans projet
Scientifique	Chargé d'études, chargé de projet
Sociologie	Chargé d'études en sciences sociales
	Conseillère en l'insertion professionnelles / directrice de centre de loisirs
	Expert démographe
	Hôtesse de l'air / Consultante recrutement / Conseillère en insertion sociale professionnelle
	Travailler dans les métiers du livre
	Travailler dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle
	Travailler dans les ressources humaines
	Sans projet
STAPS / biomécanique	Ingénieur biomécanique
SVT et IUFM	Professeur des écoles / concours administratifs / communication

Source : questionnaire de rentrée des étudiants des trois promotions confondues.

Lecture du tableau : une ligne correspond à un individu. Aucun regroupement n'a été fait.

Les intitulés des filières universitaires sont volontairement laissés tels qu'ils sont notés par les étudiants. C'est pourquoi, selon les parcours, apparaissent plusieurs filières dans une même case. Il est intéressant de faire apparaître cette notion de parcours pour l'analyse des projets. De la même manière, l'expression des projets correspond aux termes exacts inscrits par les étudiants.

- **Zoom sur la première étape de construction du projet professionnel : Pass' Avenir**

Lors de leur première rencontre avec un conseiller, les étudiants ont rempli un questionnaire afin de travailler sur un logiciel « Pass' Avenir ». Son objectif est de définir des affinités avec un univers professionnel, d'orienter par la suite les recherches des jeunes sur les métiers et professions susceptibles de les intéresser et de correspondre à leurs compétences et niveau de formation.

Dans le questionnaire de bilan, quasiment tous les étudiants déclarent avoir participé à cette étape : ils ont suivi en moyenne cinq séances. Tous ont confirmé un secteur professionnel ou un projet professionnel et un quart d'entre eux ont construit un nouveau projet. Si plus de la moitié d'entre eux ont découvert des secteurs d'activité susceptibles de les intéresser, ils sont autant à avoir découvert des métiers ayant attisé leur curiosité.

« Grâce au logiciel, j'ai pu définir un peu plus clairement mes désirs, mais également ce qui me déplaisait. »

« J'ai pu consulter le logiciel Pass' Avenir [...] J'ai eu un grand nombre de fiches métiers ce qui m'a permis d'élargir mon champs de recherche. Je les ai lues attentivement [...]. Après ce travail, j'ai récapitulé sous forme d'un tableau les différentes caractéristiques des métiers que j'ai sélectionnés afin de pouvoir les comparer entre eux. Un métier s'est détaché rapidement des autres : chargé de recrutement. »

Certains étudiants ont tout d'abord considéré ce logiciel comme étant limité et n'ont pas été convaincus de son utilité. Ils sont toutefois conscients qu'ils avaient des attentes démesurées au regard de ce type d'outil.

« Je voulais obtenir des réponses claires et précises de ce que je ferai plus tard. Sauf que, ce n'est pas de la voyance, c'est juste un dispositif permettant de nous aiguiller sur des voies professionnelles adaptées (qui peut être ne nous sont jamais venues à l'esprit. »

D'une façon générale, après avoir rempli le questionnaire du logiciel, les jeunes ont reconnu que l'outil leur avait apporté la confirmation d'un univers professionnel. Mais les propositions de métiers ressorties ne correspondent pas toujours à leur spécialité et à leur niveau de formation.

« En revanche, les pistes qui m'étaient proposées ont posé une problématique : celle de pouvoir combiner mes compétences en anglais et le métier en question, car toutes les pistes qui m'étaient suggérées ne pouvaient se dérouler en milieu international ou me faire utiliser l'anglais dans les tâches que j'aurais à accomplir. »

« Malheureusement, tous les métiers impliquaient le fait de repartir sur deux ans d'études minimum, ce qui est impossible à l'heure actuelle étant donné le besoin que j'ai d'un revenu mensuel. »

Le bilan qu'ils font de cette première étape se résume en quatre points :

- Le logiciel les conforte dans leur projet ou tout du moins dans le choix de l'univers professionnel vers lequel ils se dirigent.

- Il leur fait découvrir des métiers qu'ils ne connaissaient pas et sur lesquels ils vont pouvoir se renseigner (une base de plus de 1000 fiches métiers détaillées est accessible sur le poste).

« À la suite de cet entretien, non seulement j'ai pu confirmer mon projet professionnel mais aussi j'ai découvert un large champ de professions qui correspondent à mon profil. »

- Le travail engagé leur permet également de progresser sur le plan de la formalisation à la fois des métiers mais aussi des compétences requises.

« Le Pass' Avenir m'a aidé à connaître les appellations des métiers vers lesquels je souhaite m'orienter ainsi que les compétences requises et l'évolution de carrière. »

- Le principe des rendez-vous individualisés avec un conseiller les accompagnant dans cet exercice a été particulièrement apprécié par l'ensemble des étudiants. Ils ont eu le sentiment d'être écouté et d'avoir une personne à leur disposition pour les aider à avancer dans la construction de leur projet, à trouver des ressources documentaires.

« Un mois après mon inscription au DU, mon avenir professionnel s'est éclairci. Mon projet est mieux défini. L'accompagnement m'aide dans une réflexion plus mature et posée de mes envies et à mieux cerner mes priorités. »

Suite à ce travail, les étudiants ont été invités à produire un document dans lequel ils font le point sur leur projet professionnel. L'évolution des projets professionnels présentée ci-dessous résulte de l'analyse de ces productions.

• **L'évolution des projets professionnels**

En effet, la présentation écrite par les étudiants des phases d'élaboration de leur projet professionnel met en lumière le cheminement réalisé depuis leur projet initial à l'entrée dans le DUIP. Le projet doit être rédigé environ un mois après le début de la formation, à partir des entretiens avec la conseillère en insertion, de l'apport des outils tels que le bilan de compétences, l'utilisation du logiciel Pass'Avenir, les ressources documentaires fournies par le SUIO-BAIPE, des rencontres avec des professionnels... À ce stade de la formation, la grande majorité des étudiants a défini un (ou plusieurs) projet ou précisé leur projet initial. Dans ce dernier cas, il s'agit le plus souvent d'identifier des métiers concrets dans les domaines professionnels initialement envisagés.

Il ressort de la description de leur parcours que les étudiants ont souvent abandonné plusieurs projets professionnels avant d'arriver au DUIP. Ils sont notamment nombreux à chercher un nouveau projet après avoir abandonné le souhait de devenir enseignant car ils n'ont pas réussi les concours.

Trois types d'approches dans l'élaboration du projet se distinguent :

- certains étudiants construisent un projet en cohérence directe avec leur cursus universitaire. Il s'agit souvent d'étudiants qui s'étaient orientés vers des filières plutôt spécialisées (notamment les filières plus scientifiques ou industrielles) ;

- d'autres se focalisent d'abord sur leurs aspirations personnelles, leurs centres d'intérêt (travailler avec les enfants, travailler dans la musique, s'occuper des gens en difficulté, voyager...) ou encore leur caractère (timide, aime être en équipe, n'aime pas parler en public...). Il s'agit souvent des jeunes qui ont suivi des cursus universitaires plutôt généralistes (langues, lettres...) dans l'optique de devenir enseignant notamment ;
- d'autres encore se basent sur une expérience professionnelle, dans le cadre d'un emploi ou d'un stage, qui leur a permis de découvrir un secteur ou un métier, voire de développer des compétences qu'ils souhaitent valoriser.

Plusieurs étudiants citent la rencontre avec des professionnels (dans le cadre de la formation) comme un évènement décisif dans leur construction de projet (par exemple la rencontre avec un directeur de mission locale qui a suscité plusieurs vocations de conseiller en insertion sociale et professionnelle).

Les étudiants détaillent également les moyens qu'ils envisagent pour concrétiser leur projet.

- La majorité d'entre eux souhaite se confronter au marché du travail (par le biais d'un stage ou d'un emploi) pour acquérir une expérience professionnelle qui leur manque pour postuler aux postes qui les intéressent, ou pour confirmer leur projet. Il s'agit des étudiants qui ont les projets les plus précis.
- Les étudiants ayant plusieurs choix qui s'offrent à eux perçoivent le stage comme un moyen de préciser leur projet.
- Une minorité envisage de poursuivre leurs études pour acquérir le niveau ou la qualification nécessaire à leur insertion (ou pour préparer un concours de la fonction publique). Poursuivre ou reprendre une formation constitue souvent un obstacle qui pousse plusieurs étudiants à abandonner un projet de métier.

Parmi les étudiants qui doivent renoncer à leur projet de devenir enseignant, certains parlent du « deuil » de leur projet. La difficulté pour eux est alors de reconstruire un nouveau projet, qui parfois les éloigne complètement du chemin qu'ils ont pris jusqu'à présent :

« Si par malheur je ne suis pas sélectionnée en master, il va falloir trouver une autre voie. (...) j'ai encore de nombreuses difficultés à me mettre face à cette éventuelle réalité, alors que j'ai mis si longtemps à trouver ma voie ».

L'évolution des projets professionnels

Filière universitaire	Projet professionnel initial	Projet professionnel final
2010		
LEA	Marketing, communication	Marketing, communication
LLCE Sciences po	Conseiller des affaires étrangères	Action humanitaire puis Communication dans une ONG
Arts Psychologie	Infographiste	Assistante de rédaction, assistante de communication, animation site Internet
Histoire	Journaliste	Journaliste
Psychologie	Psychologue dans le champ de l'orientation et de l'insertion professionnelle	Conseillère en insertion professionnelle
Psychologie	Psychologue dans le champ de l'orientation	Assistante en ressources humaines puis conseillère en insertion et conseillère d'orientation psychologue ou Reprise d'études (Master orientation insertion ou Diplôme de conseiller en insertion AFPA)
LLCE	Relations internationales	Reprise d'études (Master en alternance commercial, marketing et ressources humaines) Puis assistante ressources humaines dans une entreprise internationale
Géographie	Professeur des écoles	Un an au pair aux États-Unis puis prévention des risques naturels dans une entreprise internationale
LLCE	Pas de projet	Secteur des affaires culturelles franco-arabes
Histoire	École de journalisme ou métiers du patrimoine	Reprise d'études (Master 2 patrimoine et gestion de projets culturels) CAPES et concours d'assistant de conservation
DUT information-communication Métiers du livre et du patrimoine Lettres modernes	Assistant territorial qualifié de conservation du patrimoine	Élargissement aux associations culturelles
Psychologie	Ressources humaines	Non défini, phase de découverte de différents secteurs et métiers
LLCE	Dimension internationale	Import-export, échanges internationaux
Histoire IUFM	Secteur culturel ou social	Adjoint des bibliothèques puis assistant qualifié des bibliothèques ou licence pro métiers du livre et du patrimoine
LLCE	Interprète	Assistante merchandizing et administratif
Histoire	Professeur de collège ou lycée	Conseillère en insertion professionnelle et formation pour adultes
Master monde arabe IUFM IEP	Professeur de collège ou lycée Concours de police / concours ministère de la défense	Communication, journalisme ou culture
2011		
LEA	Évènementiel, tourisme	Chargée de promotion touristique
MEEF	Métiers de la petite enfance	Conseillère en insertion sociale et professionnelle Domaines des ressources humaines Domaine éducatif (coordinatrice pédagogique)
Ingénieur Génie civil	Génie civil	Travailler dans un bureau d'études Puis créer son propre bureau d'études d'ingénierie de construction
LEA	Travailler dans le commerce, le marketing, à l'international	Commerciale : acheteuse, commerciale export, chargée d'étude commerciale/marketing, responsable de la promotion des ventes
Architecture Infographie Ingénierie de la production du bâtiment	Domaines de l'architecture et de la construction	Ingénieur d'études de prix Ingénieur d'études techniques Programmist
Anthropologie	Anthropologie	Ressources humaines (politique de formation) Assistante de direction

		Commerciale
LEA MEEF	Enseignante	Assistante d'édition Assistante commerciale export Instructrice en anglais
MEEF	Métiers de la documentation Formation technologies du numérique Médiation culturelle	Documentaliste Formatrice technologies du numérique Médiation culturelle Prévention de la santé
Management des organisations et manifestations	Chargée de projet	Assistante ou chargée de projet culturel (et à terme directrice d'une structure culturelle) Ou domaines de la communication, du social, de l'humanitaire, du marketing/publicité, de la fonction publique territoriale
MEEF	Enseignement, éducation, formation	Métiers de l'enseignement, la formation, responsable pédagogique Assistante ressources humaines Attachée d'administration de l'en
MEEF	Pas de projet	Conseillère en insertion Assistante de direction
BTS analyses biologiques MEEF	Professeur des écoles	Conseiller en insertion professionnelle Bibliothécaire Professeur des écoles
Mécanique, physique, ingénierie	Pas de projet	Ingénieur en mécanique
Psychologie	Pas de projet	Psychologue (Poursuite d'études) Métiers de l'insertion, des RH, de la formation
Informatique	Travailler dans le domaine informatique : développeur web	Développeur web Puis évoluer vers : consultant informatique, Administrateur bases de données, chargé d'études économiques
Sociologie démographie	Expert démographe	Agent de développement local ou démographe Conseiller d'insertion et de probation
Lettres modernes	Pas de projet	Assistante ressources humaines Bibliothécaire, documentaliste Chargée de clientèle (banque)
Instrumentation et sciences de l'information et des communications	Domaine énergétique et industriel	Ingénieur technico-commercial, assistant chef de projet dans les domaines : informatique industrielle, électrotechnique, supervision, contrôle commande, instrumentation, énergies renouvelables...
Droit MEEF	Formateur pour adultes	Professeur des écoles (concours) Éducateur protection de la jeunesse (concours) Formateur pour adultes (illettrisme...) Conseillère en insertion professionnelle
LLCE MEEF	Traduction Secteur bancaire	Conseillère en insertion professionnelle Assistant commercial
Lettres modernes MEEF	Journalisme Enseignement	Chargé de mission espace naturel protégé, chargé de mission environnement Assistant d'édition, éditeur Développeur multimédia, chef opérateur
LEA	Enseignement Chef de produits touristiques Steward Acheteur international	Assistant commercial trilingue Logisticien Agent en office de tourisme
Littératures mondiales et interculturalité	Métiers du livre	Secteurs de la culture, des langues, des relations humaines, de la communication, de la transmission des connaissances, métiers du livre
Psychologie	Travailler auprès des enfants Psychologue	Psychologue (enfance, adolescence) : poursuite d'études

Droit du commerce international Droit des transports terrestres	Droit maritime	Assistante juridique (domaine du commerce international)
Mécanique, physique, ingénierie	Ingénieur mécanique	Ingénieur mécanique
Économie, comptabilité, gestion	Comptable	Comptable
Informatique	Informatique	Consultant junior Business Intelligence, ingénieur en informatique décisionnelle
Gestion d'entreprise Risque, Qualité et décision	Pas de projet	Assistante / responsable qualité, sécurité et environnement dans le domaine de l'industrie
LLCE MEEF	Métier relationnel	Assistante administrative
LEA	Communication	Travailler à l'étranger dans la communication événementielle : assistante de communication ou organisatrice d'évènements
Ergologie	Préparateur et vendeur en jeux vidéo	Préparateur et vendeur en jeux vidéo
Sciences du langage	Recherche Enseignement Orthophonie	Éducatrice de jeunes enfants Administration, ressources humaines
2012		
Mathématiques Économétrie bancaire et financière Informatique	Création d'une entreprise de développeur web Gestion immobilière	Développeur web
Géologie Sciences de l'environnement terrestre	Secteur de l'environnement	Travailler dans une grande entreprise environnementale ou une collectivité Poursuite d'études (Master 2) concours (douane, CAPES)
LEA Sciences politiques et sociales Philosophie	Communication politique et sociale	Lobbyiste dans la communication politique et sociale Reprise d'étude (master communication politique) en alternance
LEA	Secteur du commerce international	Assistant logistique import-export Poursuite d'études en alternance
LEA	Pas de projet	Travailler à l'international (commerce, culture...) Reprise d'études (master négociation internationale et interculturalités)
Économie-gestion Langues Domaines Interculturels et intersémiotiques	Arts visuels, culture, presse...	Directeur artistique Chef de publicité
MEEF	Professeur des écoles	Formatrice Conseillère en insertion professionnelle
Administration publique	Travailler dans les organisations internationales au sein des ministères	Chargée de mission aux affaires internationales et projets européens Chargée de projets, chargée de communication pour projet international
Lettres modernes	Métiers artistiques	Métiers de la culture : médiation ou administratif
DUT gestion urbaine	Aménagement du territoire	Géomètre Urbaniste, chargé de projet urbain Reprise d'études (licence, master)

Sources : Productions écrites « Projet professionnel et personnel » réalisées par les étudiants des 3 promotions.

A l'entrée au sein du DUIP, les étudiants ont souvent un projet professionnel vague correspondant davantage à un domaine voire un environnement professionnel dans lequel ils aimeraient travailler qu'à un métier. Ceci révèle leur connaissance plutôt évasive du monde de l'emploi, avant tout basée sur des représentations. La diversité des métiers envisagés par les étudiants révèle par ailleurs, à quel point leurs projets sont le fruit du croisement de différents éléments, dont le diplôme universitaire n'est qu'une composante. Suite au travail engagé sur le logiciel Pass' Avenir, tous ont confirmé un secteur professionnel ou un projet professionnel et un quart d'entre eux ont construit un nouveau projet. Si plus de la moitié d'entre eux ont découvert des secteurs d'activité susceptibles de les intéresser, ils sont autant à avoir découvert des métiers ayant attisé leur curiosité. Ils ont progressé sur le plan de la formalisation à la fois des métiers mais aussi des compétences requises. Les projets rédigés un mois après leur entrée en formation sont riches d'informations relatives au cheminement des étudiants: si certains construisent un projet en cohérence directe avec leur cursus universitaire, d'autres se focalisent d'abord sur leurs aspirations personnelles, leurs centres d'intérêt ou encore leur caractère, d'autres encore se basent sur une expérience professionnelle qui leur a permis de découvrir un secteur ou un métier, voire de développer des compétences qu'ils souhaitent valoriser.

L'accompagnement individualisé est important à ce stade parce qu'il permet aux étudiants d'avoir le sentiment d'être écouté et d'être aidé dans leur démarche de construction de leur projet, première étape préparatoire à leur entrée dans la vie active.

3.2. Améliorer l'estime de soi et la confiance en soi des jeunes

- **Les apports de l'accompagnement individualisé des étudiants**

Pour assurer un suivi des étudiants tout au long de l'année, l'université a mis en place un accompagnement individualisé par les conseillers du SCUIO/BAIPE. Ce dernier relève de trois niveaux d'intervention :

- Le premier est très ouvert : il concerne les étudiants qui n'ont pas de projet professionnel.

Ces derniers ont continué leurs études dans une filière universitaire en poursuivant un objectif qu'ils trouvent à présent irréalisable (passer des concours de la fonction publique), ou simplement par attrait intellectuel. Ces jeunes prennent conscience qu'ils n'ont pas le niveau pour poursuivre leurs études en Master, ou qu'ils doivent se préparer à entrer dans la vie active pour accéder à une autonomie financière. Or, ces étudiants se sont souvent consacrés à leurs études universitaires sans prendre le temps de se projeter dans le monde du travail. Ils prennent conscience qu'ils n'ont pas été formés à un métier et sont très démunis face à l'échéance de l'entrée dans la vie active qui approche.

L'accompagnement consiste alors à faire le point sur leur parcours de formation, les expériences professionnelles qu'ils ont connues en étant étudiant et sur le champ des possibles. À partir du logiciel Pass' Avenir, ils sont amenés à faire un bilan sur les domaines et secteurs d'activités qui les attirent ou qu'ils rejettent. Cet outil leur propose ensuite une liste de métiers correspondant aux réponses qu'ils ont renseignées précédemment. Cette liste sert de prétexte à la poursuite de la démarche. Elle permet de faire réagir les jeunes sur les métiers suggérés et d'engager des recherches plus approfondies quand ces derniers sont intéressés.

Les étudiants sont encouragés à travailler simultanément sur deux pistes : une correspondant au parcours d'études, plutôt rassurante, l'autre résultant d'autres envies, impliquant de la nouveauté, et une plus grande prise de risque.

Cette phase demande du temps en raison d'un processus de maturation nécessaire à la genèse du ou des projets. Elle fait l'objet de plusieurs allers et retours compte tenu des éléments de connaissance recueillis par les étudiants au cours de l'enquête métier réalisée. Ce n'est qu'une fois cette étape suffisamment avancée qu'un travail de recherche de stage et/ou d'emploi peut être engagé.

- Le second niveau est semi-ouvert : il concerne les étudiants qui ont déjà une idée du métier ou du secteur qu'ils visent mais ont besoin de le confirmer ou encore de faire un choix entre deux projets.

Dans ce cas de figure, le travail d'accompagnement consiste à valider le projet, à le confronter à plusieurs univers. L'étudiant est mis en situation de réflexivité de façon à ce qu'il s'interroge sur son choix. Le travail réalisé à partir du logiciel Pass' Avenir conforte souvent le projet initial. Les étudiants sont plus rapidement amenés à faire de la recherche

documentaire, des démarches pour la réalisation d'une enquête métier ou trouver un stage d'immersion. Ils attendent beaucoup de l'accompagnement individuel pour les aider à faire des choix au cours de cette étape.

- Le troisième niveau d'intervention est fermé. Il s'agit des étudiants qui savent exactement ce qu'ils veulent faire. Ils ont déjà fait des démarches et souhaitent se donner un maximum de moyens pour concrétiser leur projet.

Le rôle de l'accompagnateur est alors de vérifier le projet afin de pouvoir travailler rapidement sur des recherches de stage et/ou d'emploi. Mais il se doit également d'amener l'étudiant à penser à un projet alternatif au cas où il rencontre de trop grandes difficultés.

L'accompagnement individualisé assuré par les conseillers de l'université constitue pour beaucoup le point positif majeur du DUIP : *« Le point le plus positif dans le DU, c'est le suivi individuel. »*

Il a été particulièrement apprécié par les étudiants qui se sentent soutenus et accompagnés dans leurs démarches. Ils mettent en avant l'empathie et le soutien moral dont ils ont bénéficié et soulignent l'aspect motivant et encourageant de l'accompagnement.

L'accompagnement individualisé permet de prendre conscience de l'importance et de la complexité de la transition formation-emploi, sur laquelle, les enseignants n'insistent guère au sein de leur filière universitaire. Les étudiants découvrent les difficultés à trouver un stage et/ou un emploi, prennent conscience qu'il faut être motivé, et se montrer persévérant dans les démarches. Ils expliquent qu'ils ont appris comment s'y prendre dans leurs démarches (ne pas rester des mois sans réponse, combien de temps attendre avant de relancer un contact etc.), qu'ils ont gagné en assurance.

« Elle m'appelle toutes les semaines, je lui fais des comptes rendus [...] Quand on se rencontre, elle téléphone pour s'assurer que la démarche a été faite, et pour savoir où en sont les choses [...] C'est ce que j'ai le plus apprécié dans le DU. Je n'aurais pas fait toutes ces démarches sans accompagnement et surtout je n'aurais pas insisté comme ça. C'est très encourageant. »

« Le suivi individuel est très important quand on a une baisse de motivation. »

Les étudiants ont beaucoup apprécié les compétences, la disponibilité et la réactivité de leur conseillère. Ils estiment que cet accompagnement comble un manque patent à la sortie de l'université.

« On a bien avancé, on est vite arrivé à l'essentiel [...] je suis vraiment très satisfait de l'accompagnement. La personne était très investie et en permanence disponible [...] mention très bien, elle fait un travail exemplaire. »

« J'ai bénéficié d'un soutien très important. Ma conseillère étant celle qui a été le plus à l'écoute, a témoigné le plus d'empathie [...] Elle était dispo tout le temps, même entre midi et 14h. Elle se rappelait vraiment de mon projet pro, de chacun d'entre nous et de notre situation. »

« Elle avait un carnet avec chaque personne et elle savait ce qu'elle avait dit et fait avec chacun. »

Parmi les jeunes qui ont été déçus par l'expérimentation, c'est-à-dire surtout ceux qui pensaient être mis directement en contact avec des chefs d'entreprise susceptibles de les

recruter, certains expliquent que c'est l'accompagnement individualisé qui leur a permis de « ne pas lâcher ».

À partir de la seconde année, il a été demandé aux étudiants de faire une restitution écrite très brève de ce qui a été décidé à la suite de chaque entretien. Comme la démarche et le projet sont amenés à évoluer, cette formalisation permet de montrer le chemin parcouru dans un « carnet de liaison » et de laisser une trace. Elle est utile par ailleurs pour mettre les étudiants face à leurs responsabilités : d'un rendez vous à l'autre, ont-ils mis en œuvre leurs recherches, si tel n'est pas le cas, pourquoi ? Que décide-t-on pour la fois prochaine ?

Ce travail d'accompagnement à la construction de projet ne résulte pas d'une science exacte. C'est pourquoi, il est nécessaire de recourir au croisement des regards. Dans le cadre d'ELITE, le projet professionnel des étudiants est travaillé en parallèle à trois niveaux : celui de la conseillère d'insertion de l'université, celui du parrain et celui de l'AFIJ. Mais il est important d'expliquer aux étudiants qu'il y a une complémentarité entre les différents intervenants de façon à ce qu'ils ne sentent pas perdus face aux différents conseils qui leurs sont donnés.

Organiser des temps d'échange entre le jeune, son conseiller à l'université et son parrain permettrait aux étudiants de mieux percevoir la cohérence des différentes actions proposées.

Le suivi individualisé constitue l'action phare du DUIP. Les étudiants sont unanimes quant à l'ensemble de ses apports. Les conseillères d'insertion fournissent un travail remarquable, qu'il s'agisse d'appui méthodologique dans la recherche d'emploi ou de stage, d'aide à la constitution d'un réseau professionnel, d'apports de connaissance sur les débouchés professionnels, mais également de motivation, de compréhension et de soutien moral. Malgré une charge de travail conséquente comprenant également toutes les dimensions organisationnelles du DUIP, les conseillères font preuve d'une grande disponibilité à l'égard des étudiants et sont très impliquées dans la réussite du dispositif. Leur effectif a cependant été réduit à deux personnes depuis que le DUIP n'est plus financé par le FEJ. Cette restriction des moyens risque de se faire au détriment de la réussite du dispositif.

- **Les apports du séminaire de réflexivité**

Le responsable du DUIP a mis en place l'organisation d'une séance collective tous les quinze jours au cours de laquelle il échange avec les étudiants. Cette séance joue plusieurs rôles. Tout d'abord, il s'agit d'un lieu au sein duquel les étudiants peuvent s'exprimer librement pour faire part de leurs attentes, leurs craintes, leurs satisfactions ou déceptions, ou encore pour témoigner de leur expérience devant leurs pairs.

Ils sont amenés à faire un bilan personnel, à réfléchir sur la construction de leur projet, sur leurs découvertes au fur et à mesure des interventions (de nouveaux secteurs d'activité, du cloisonnement entre l'université et le monde socio-économique, du décalage entre leurs représentations des métiers et la réalité de terrain etc.), et sur leurs apprentissages en général. Cette séance joue ainsi le rôle d'un sas d'entrée dans le monde du travail.

Ces séances sont mises à profit pour présenter aux étudiants les productions écrites qui leur sont demandées et les aider à préparer les enquêtes métiers qu'ils doivent réaliser au cours de l'année pour conforter leur projet professionnel. C'est également un lieu où les étudiants sont informés de l'organisation du DU (les interventions, les salles, les dates et horaires) en plus de l'information qu'ils reçoivent par e-mail régulièrement.

Si les jeunes sont nombreux à avoir participé au moins une fois à ce séminaire, leur assiduité est en revanche très variable et décroissante au fur et à mesure de l'avancement du dispositif, avec des différences sensibles selon les promotions. À partir du questionnaire de bilan, 42 étudiants sur 56 déclarent avoir participé à ce séminaire. En moyenne, ces derniers assistent à cinq séances.

Ceux qui sont encore étudiants et ceux qui exercent une activité professionnelle ont souvent rencontré des difficultés de disponibilité et suggèrent que les séances soient systématiquement doublées, ce qui n'est pas réalisable pour l'université.

Les apports de ce séminaire sont nombreux pour les étudiants et s'inscrivent dans des registres différents.

Un des points positifs souvent soulevés par les étudiants est relatif au suivi du chemin parcouru par les autres. Ils mettent en avant l'intérêt de se retrouver avec des étudiants qui partagent leur envie d'entrer dans la vie active, sont autant démunis qu'eux et rencontrent les mêmes difficultés. Même s'ils ont des projets très différents, ils apprécient ces moments de témoignages et d'échanges qui leur permettent de se positionner par rapport aux autres et les rassurent.

« C'était impressionnant de voir comment avançaient les autres, les difficultés qu'ils avaient à faire des choix, de voir sur quels critères ils se basaient pour les faire... »

« En plus, c'était très pédagogique parce qu'on se voit par rapport aux autres. »

« Les séances permettent de verbaliser devant le groupe et de mettre en lumière certaines problématiques afin de tenter de les résoudre. »

Une étudiante explique que ces séances lui ont appris à s'exprimer oralement devant un public, chose qu'elle n'avait jamais été amenée à faire au cours de ses études universitaires.

« Ca n'est pas facile de parler de ce qu'on a vécu, c'est un peu personnel, mais c'est important. Il y a 6 mois, j'étais incapable de prendre la parole devant trois personnes. Ca a été une vraie thérapie, aujourd'hui, je me débrouille beaucoup mieux, j'ai plus confiance en moi. »

Le travail réalisé au cours de ces séances est très complémentaire à l'accompagnement individualisé, au parrainage et aux séances de travail réalisées par l'AFIJ. Nombreux sont les étudiants à souligner son apport au niveau de la construction de leur projet professionnel, de l'appui méthodologique pour rechercher un stage et plus généralement d'un soutien, d'une aide à la prise de recul, qui permet de casser les préjugés.

Enfin, ce séminaire joue un rôle de fil conducteur tout au long de la formation. C'est le lieu où les étudiants prennent le temps de réfléchir sur le travail qu'ils ont réalisé (qu'il

s'agisse des productions écrites, de leur projet professionnel ou de recherche d'emploi et de stage). C'est le lieu dans lequel ils partagent leurs expériences, apprennent à s'exprimer oralement devant un groupe, témoignent de leurs avancées et de leurs difficultés et trouvent une personne ressource qui les aide à prendre du recul sur leurs pratiques et leur apporte des connaissances sur le monde du travail. De fait, ce séminaire comme le suivi individualisé participent très largement à redonner confiance aux étudiants et à leur permettre d'aborder leur insertion professionnelle sereinement. La réussite de ce séminaire tient largement au responsable du DUIP qui l'anime, qui de surcroît est sociologue du travail.

Les étudiants ont été amenés à se prononcer à diverses reprises sur la perception qu'ils ont des apports de l'ensemble des actions mobilisées dans le cadre du dispositif. Tous les indicateurs qualitatifs recueillis convergent pour montrer que le dispositif ELITE, à travers l'ensemble des actions qu'il mobilise, parvient à aider les étudiants à prendre conscience de l'ensemble des qualités dont ils sont porteurs, des compétences qu'ils ont acquises dans le cadre de leur formation universitaire, à construire un projet professionnel réaliste et à aborder leur période de recherche d'emploi sereinement en ayant confiance en eux et en ayant une bonne estime d'eux-mêmes. Tout au long de l'évaluation, plusieurs étudiants ont déclaré que le DUIP avait participé à une véritable évolution de leur personnalité.

À titre illustratif, le tableau ci-dessous synthétise les réponses des étudiants au questionnaire de bilan sur leur niveau de confiance et estime de soi. Même si on ne peut ignorer la présence d'un biais de désirabilité sociale induit par ce type de questionnement, globalement, les étudiants sont plutôt confiants en l'avenir.

Estime de soi des étudiants ELITE en fin d'année

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?	Pas du tout	Un peu	En majorité	Tout à fait
Je me sens prêt à entrer dans la vie active	3	7	19	26
Je suis capable de m'adapter à diverses situations professionnelles	2	7	22	24
Je me fixe des objectifs réalisables et je fais ce qu'il faut pour les atteindre	0	4	24	26
J'ai la conviction que je vais trouver un emploi qui me convient	2	17	26	8
Je pense que je mérite de trouver un emploi qui me convient	0	3	16	35
J'accepte les remarques et j'assume mes erreurs	0	3	17	36
Je suis capable de gérer les embûches de la vie même si je ne peux pas les contrôler	0	6	29	21
Total des occurrences	7	47	153	176

Note de lecture : la somme en ligne correspond à l'effectif des jeunes ayant répondu.

Les données recueillies dans le cadre de l'évaluation montrent très clairement que le DUIP permet aux étudiants de construire leur projet professionnel, de le préciser ou de le rendre réaliste selon les besoins qu'ils ont exprimés. Les étudiants sont acteurs de leur devenir professionnel. Il s'agit d'un des apports principaux de l'expérimentation. Ce résultat s'explique par la motivation dont font preuve les étudiants inscrits dans cette démarche volontaire, mais également par la complémentarité des différentes actions menées dans le cadre du dispositif.

Donc à l'issue des trois années d'expérimentation, l'objectif relatif à une première étape de construction d'un projet professionnel est largement atteint.

B. Les objectifs de la phase 2 : la formation du DUIP

1. Objectif 1 : permettre aux étudiants d'acquérir des connaissances relatives au fonctionnement du marché de l'emploi.

De façon unanime, les étudiants estiment que les interventions du DUIP les ont aidés à répondre à une offre d'emploi. Nombreux sont ceux qui expliquent qu'ils pensaient à tort déjà savoir. Les ateliers pratiques dispensés par l'AFIJ ont notamment été particulièrement appréciés. Les discours des professionnels et le suivi par les parrains leur ont également permis de connaître les clés pour leur entrée sur le marché du travail : importance de la valorisation des « compétences transversales » (même celles acquises dans le cadre d'expériences professionnelles passées, y compris les jobs d'été), importance du réseau social et professionnel, etc.

Au-delà des techniques de recherche d'emploi (élaboration du CV, de la lettre de motivation...), ils ont pris conscience des difficultés à décrocher un entretien et trouver un emploi et compris que ce processus était long. Certaines informations théoriques apportées par les professionnels leur ont permis de relativiser les refus : taux de chômage dans les différents secteurs, situation économique de PACA par rapport au reste de la France, meilleure connaissance des employeurs et de leurs contraintes dans le cadre d'un processus de recrutement... Les étudiants retiennent également les conseils donnés par les professionnels sur les attitudes à avoir dans des situations qu'ils redoutent comme les entretiens d'embauche, mais également en cas de réponse négative.

Certains étudiants précisent qu'ils n'ont plus peur de faire ce type de démarches et qu'ils ont gagné en assurance. Ceux qui avaient déjà fait des démarches ont apprécié la possibilité d'avoir un retour leur permettant de porter un jugement évaluatif sur leurs pratiques.

« Je sais comment mieux me préparer avant de passer un entretien et cela contribue à atténuer ma peur de retrouver dans une situation d'entretien »

« Grâce à cette intervention, j'ai pu me rendre compte que ma lettre de motivation n'était pas du tout au point (contrairement à ce que je pensais !) et je l'ai totalement réécrite »

« Avec les ateliers de l'AFIJ, ma recherche d'emploi a réellement commencé puisque j'ai pu me présenter avec un CV et une lettre de motivation qui me correspondaient et que je pouvais défendre ».

« J'ai pu prendre conscience de ce que j'avais acquis pendant ces trois années à l'université ainsi que lors de mes courtes expériences professionnelles. En faisant la liste des compétences qui me seront utiles professionnellement, cela m'a permis de mieux connaître mes possibilités et de savoir ce que je peux apporter. »

1.1. Être en capacité de répondre à une offre d'emploi

- **Zoom sur les ateliers de l'AFIJ**

L'AFIJ a assuré 6 séances auprès des étudiants de chaque promotion pour leur apprendre à construire leur CV (traduire les diplômes en compétences, travail de présentation et de sélection des éléments à mettre en valeur), à écrire une lettre de motivation, à se présenter lors d'un entretien d'embauche en faisant des exercices de simulation, à faire de la prospection d'entreprises et à mieux connaître les emplois de la fonction publique. Les ateliers étaient organisés avec une partie théorique suivie d'une partie pratique avec un travail en groupes. Deux objectifs étaient poursuivis : maîtriser les outils de recherche d'emploi et apprendre à se mettre en avant à l'égard des recruteurs

Une grande majorité des étudiants ont suivi ces formations (50 sur 56 dans le questionnaire de bilan). En moyenne, ils ont participé à cinq séances sur les six proposées. Ces interventions ont rencontré beaucoup de succès auprès de leurs bénéficiaires.

- Ils ont appris à se connaître au cours de travaux de groupe.

« L'ambiance de travail était excellente et m'a permis de mieux connaître certains de mes collègues grâce aux travaux de groupe. »

- Ils ont eu l'occasion d'évaluer la qualité des démarches qu'ils ont mises en œuvre avant de s'inscrire au DU.

« J'ai pu me juger en termes de démarches professionnelles. »

- Ils ont complété leurs connaissances des outils de recherche d'emploi.

« Pour moi, mon CV avait l'air impec, mais il fallait se mettre à la place de la personne qui allait le lire. »

« Des améliorations à apporter à mon CV et ma lettre de motivation, les erreurs à éviter, une meilleure connaissance des méthodes et des techniques de recherche d'emploi (candidature spontanée, réponse à des annonces, activation de mon réseau professionnel, rencontre avec des professionnels lors de forum, mise en ligne de mon cv etc. »

- Ils ont appris à mettre en valeur leurs acquis.

Ces interventions *« ont permis d'acquérir des outils pour savoir parler de nous en valorisant nos expériences et nos qualités personnelles. Par exemple en cherchant dans nos petits boulots des qualités développées qui pourraient être mobilisées dans un autre emploi. »*

« Ce sont des informations capitales à savoir puisqu'elles vont nous servir tout au long de notre parcours en nous permettant de nous démarquer... ou réaliser des entretiens en ayant les bases qu'il est nécessaire de connaître. »

« Je sais plus facilement me mettre en valeur et présenter une candidature plus pertinente. »

« J'ai pu découvrir l'ensemble de mes compétences actuelles et les mettre en avant pour postuler ».

- Ils ont découverts les profils et attentes des recruteurs.

« Je sais maintenant ce qu'un recruteur attend de nous, les erreurs qu'il faut éviter de faire. »

« De part la pluralité des entretiens que j'ai passés, j'ai appris à « maîtriser » à « capter » les besoins des recruteurs et donc aujourd'hui je n'ai pas peur de répondre à une offre de stage et d'emploi. »

Les exercices pratiques leur ont permis, par exemple, d'endosser le rôle d'un recruteur et de sélectionner quatre ou cinq CV parmi une vingtaine pour un poste donné ou d'endosser le rôle d'un recruteur en simulations d'entretiens.

- Ils ont travaillé sur les différents tests et questions susceptibles de leur être proposés en entretien.

« Ca m'a aidé dans le sens où j'ai toujours eu beaucoup de mal à répondre à la question : 3 qualités et 3 défauts ? J'ai déjà loupé un entretien à cause de ça, en disant que j'étais impulsive. »

- Les étudiants ont découvert le circuit de diffusion d'une annonce d'emploi, l'existence du marché informel (les offres publiées le sont en dernier recours). Forts de ces éléments, ils estiment de façon unanime qu'ils sont plus en capacité à répondre à une offre d'emploi. Même s'ils ont pris conscience de la difficulté de la recherche d'emploi ou de stage, l'entrée sur le marché du travail leur semble plus accessible.

« Ces intervenants m'ont apporté des éléments méthodologiques et pratiques plus importants que ce que je n'avais auparavant [...] la valorisation de mes compétences ainsi que le moyen de les exprimer me semble plus abordable. »

« Cela aide à faire des liens entre ce que j'ai fait et l'offre d'emploi. Ça ne saute pas aux yeux ! »

*« S'il y avait un truc qu'il ne faudrait pas enlever et qui est indispensable au DU, c'est les ateliers de l'AFIJ. »
« J'ai bien aimé les interventions de l'AFIJ, ça devrait être intégré dans les UE à l'université. Ça a l'air tout bête mais c'est indispensable pour savoir rebondir. »*

De façon unanime, les étudiants estiment que le DU leur a permis d'être plus en capacité à répondre à une offre d'emploi. Nombreux sont ceux qui expliquent qu'ils pensaient à tort déjà tout savoir. Les ateliers pratiques ont été particulièrement appréciés. Au-delà des techniques de recherche d'emploi, ils ont pris conscience des difficultés à décrocher un entretien et trouver un emploi. Ils ont appris que face à un refus, il faut rebondir sur de nouvelles pistes et ne pas se décourager. Ils ont compris que ce processus est long, mais qu'ils ne doivent pas pour autant attendre les réponses des futurs employeurs pendant des mois. C'est à eux de relancer dans des temporalités raisonnables et d'insister pour parvenir à obtenir une réponse.

Certains précisent qu'ils n'ont plus peur de faire ce type de démarches et qu'ils ont gagné en assurance. Ils sont également conscients d'avoir progressé en cherchant leurs stages et en se présentant à divers entretiens. Ceux qui avaient déjà fait des démarches ont apprécié la possibilité d'avoir un retour leur permettant de porter un jugement évaluatif sur leurs pratiques.

1.2. Consolider leurs connaissances sur les différents débouchés professionnels auxquels ils sont susceptibles d'accéder.

- **Zoom sur les interventions des représentants des secteurs d'activité partenaires**

Les étudiants ont suivi de façon inégale les différentes interventions. Les répondants au questionnaire de bilan ont suivi en moyenne huit interventions chacun. Au cours de ces interventions, ils ont pris connaissance d'un très grand nombre d'éléments relevant de différents niveaux :

- le contexte économique en région Paca (les secteurs d'activité porteurs),
- le milieu de l'entreprise (son organisation, les relations sociales entre le chef d'entreprise et les salariés),
- des données relatives au droit du travail (l'histoire des syndicats, les droits et devoirs des salariés, les différents types de contrat de travail),
- des résultats d'enquêtes sur l'insertion professionnelle des diplômés de LSH,
- des éléments relatifs au recrutement au sein d'une entreprise,
- la connaissance de différents secteurs d'activité (le domaine de l'insertion sociale et professionnelle, l'économie sociale et solidaire, les métiers de l'hôtellerie-restauration, l'industrie chimique, le sanitaire et social)
- la création d'entreprise
- les parcours professionnels des intervenants

Les interventions des professionnels représentant différents secteurs d'activité ont avant tout permis aux étudiants d'accroître leur connaissance des métiers et des secteurs et ainsi d'élargir leur champ de recherche d'emploi. En effet, le choix fait par les porteurs de projet de faire intervenir des professionnels issus de secteurs d'activité variés, a priori non directement liés aux parcours universitaires des étudiants (bâtiment, métallurgie, hôtellerie ou encore transport maritime) répondait à cet objectif. Plus précisément, les interventions ont permis aux étudiants de faire la distinction entre secteurs et métiers, c'est-à-dire de comprendre que certaines fonctions transversales pour lesquelles ils peuvent être compétents (informatique, administratif, ressources humaines...) s'exercent dans une grande diversité de secteurs d'activité, y compris ceux qui leur semblent éloignés de leur formation initiale ou de leurs aspirations.

Ils ont également pu dépasser leurs représentations concernant le lien entre la formation suivie et le métier exercé, le plus souvent fondée sur une vision restrictive associant les diplômes universitaires en lettres et sciences humaines uniquement aux métiers de la fonction publique, et de l'enseignement en particulier.

« Grâce à cette intervention, j'ai pu élargir mes horizons qui jusque là se résumaient à la fonction publique. »

« Les interventions sur les secteurs de l'hôtellerie, de la métallurgie, de la chimie ont été bénéfiques dans le sens où elles ont porté notre attention sur le fait que l'on pouvait également intégrer ces secteurs, et qu'ils n'étaient pas exclusivement réservés à des profils plus techniques. »

« Il a été plusieurs fois question du fait qu'il n'y a pas forcément d'adéquation entre les études et le métier exercé. (...). Or, je restais fixée sur l'exigence d'un diplôme, ce qui m'a souvent dissuadé de répondre à une offre d'emploi. »

Les interventions qui ont suscité le plus d'intérêt sont celles qui leur ont permis d'anticiper la découverte du monde de l'entreprise :

« Il est vrai qu'en faculté de Lettres et Sciences Humaines, on est en marge de ce monde. La plupart des étudiants ne découvrent le monde de l'entreprise que lorsqu'ils sortent de l'université. Cela crée un énorme fossé entre les jeunes diplômés des écoles de commerce, gestion, etc. et ceux des universités. Connaître les réalités de l'entreprise, c'est une façon pour nous de nous préparer à ce qui nous attend et de ne pas être surpris par son mode de fonctionnement. »

Sur le fond, on ne peut que souligner l'intérêt de la richesse et de la complémentarité de toutes ces interventions. Les étudiants en sont tout à fait conscients, même s'ils ont souvent fait preuve d'un manque de curiosité à l'égard de secteurs d'activités pour lesquels ils n'ont pas d'attirance particulière.

« Dans l'ensemble, ces interventions ont été très enrichissantes car elles m'ont permis de découvrir un monde qui m'était pratiquement inconnu et dont l'entrée me semblait jusque là inenvisageable. J'ai pris conscience du fait que mes capacités et mes qualités d'étudiante en sciences humaines pouvaient intéresser les entreprises. Je suis désormais loin du vieux préjugé selon lequel les étudiants issus de la faculté de Lettres et Sciences Humaines n'ont pas leur place dans les entreprises.

En outre, je ne me leurre pas non plus en pensant que les choses vont changer d'un coup, mais une révolution est en marche et il revient à nous, étudiants de vendre nos connaissances, nos compétences et nos qualités aux entreprises. »

L'intérêt manifesté à l'égard de ces interventions est plus grand d'une part, pour ceux qui ne savaient pas encore dans quel secteur d'activité ils souhaiteraient travailler, d'autre part, pour ceux qui ont un projet en cours de construction dans un secteur qu'ils ne connaissent pas vraiment. Leurs attentes sont telles qu'ils regrettent le manque de diversité des secteurs représentés.

« J'avais déjà un parcours dans la tête et il n'y avait rien qui me concernait de près ou de loin. On a besoin d'une plus grande diversité, on est que dans du technique. Il n'y a rien sur la communication, l'information, le tourisme, les intermittents du spectacle, le management, le marketing ou le commercial. »

En effet, les étudiants ayant un projet professionnel précis et ayant déjà engagé un certain nombre de démarches, attendent exclusivement des éléments concrets leur permettant de progresser et estiment que ces présentations ne leur apportent que des généralités inutiles. Pour certains, cela a provoqué l'interruption de leur participation au DU.

« À force de venir à des rencontres sur des secteurs n'ayant rien à voir avec le projet, ça nous a démotivé. On n'a pas le temps [...] Ce qu'on aurait aimé, c'est qu'on nous mette en lien avec le monde du travail qui nous concerne. Il n'y avait plus d'intérêt à venir au DU au bout de quelques séances. »

Les étudiants ont été nombreux à regretter que les interventions n'aient pas été plus en rapport avec leur projet professionnel. Ils ont notamment eu le sentiment que les secteurs présentés ne leur étaient pas ouverts, ou nécessitaient une totale réorientation en termes de formation, qu'ils ne sont pas prêts à envisager au moment de leur sortie des études.

« L'ensemble des modules de formation a été l'occasion de récolter des informations qui ont été trop souvent éloignés de mon projet professionnel. »

« Les modules nous ont fait découvrir de nouvelles pistes (...) mais les modalités pour exploiter ces pistes nécessitent un sacrifice trop important qui se traduit par une réorientation. »

D'une façon générale, quel que soit le niveau de construction de leur projet, les étudiants déplorent le manque de contacts avec de véritables chefs d'entreprises. Cela ne remet pas en cause l'intérêt des interventions réalisées par les représentants des branches professionnelles ou de différents secteurs d'activité. Mais cela serait complémentaire aux présentations générales et apporterait davantage d'éléments concrets sur la réalité de l'entreprise tant attendus par les jeunes inscrits au DU.

« Si on pouvait avoir plus d'interventions de professionnels, de patrons d'entreprises, ça serait bien. »

Si les deux tiers des étudiants expliquent que le DUIP leur a permis de consolider leurs connaissances sur des débouchés professionnels, l'apport des interventions va plus loin. En effet, elles leur ont permis de dépasser leurs représentations concernant le lien entre la formation suivie et le métier exercé, le plus souvent fondées sur une vision restrictive associant les diplômes universitaires en lettres et sciences humaines uniquement aux métiers de la fonction publique, et de l'enseignement en particulier.

Cependant, une proportion importante d'étudiants regrette que les interventions n'aient pas été plus en rapport avec leur projet professionnel. Et plus largement, ils déplorent le manque de contacts avec de véritables chefs d'entreprises. Cela ne remet pas en cause l'intérêt des interventions réalisées par les représentants des branches professionnelles ou de différents secteurs d'activité. Cela ne réduirait pas forcément le dispositif à un organisme de placement. Mais cela serait complémentaire aux présentations générales et apporterait davantage d'éléments concrets sur la réalité de l'entreprise tant attendus par les jeunes inscrits au DU.

1.3. Accroître leur motivation à rechercher un emploi.

Grâce aux interventions des professionnels, les étudiants semblent se sentir mieux armés pour se confronter au marché du travail. Ils ont acquis davantage de confiance en eux, en leur parcours universitaire, en leurs compétences et connaissances. En ce sens, leur motivation à se confronter au marché de l'emploi s'est accrue.

« Ma représentation de la recherche d'emploi s'est inversée. Je ne suis plus quelqu'un qui recherche n'importe quel emploi, mais bien un offreur de compétences et de valeur ajoutée à l'entreprise ».

« Les différentes interventions (...) m'ont aussi permis de comprendre que ma licence d'histoire n'était pas inutile »

« Je finis cette session avec un sentiment de satisfaction, pleine d'espoir à l'aube de mon premier stage (...). Ce DU m'a confortée dans l'idée que mes choix étaient bons, que mes diplômes avaient de la valeur et de l'avenir et que malgré la piètre réputation de nos diplômés, les entreprises ont besoin de nous. »

« Grâce à ces interventions et aux travaux effectués, je me sens prête à affronter les recruteurs. (...) J'ai repris confiance vis-à-vis de mes compétences, j'ai compris que l'on ne ressort pas sans rien des études universitaires. »

« Les interventions, le fait d'avoir un interlocuteur personnel qui attache de l'importance à ce que vous faites, dites ou vivez, ce côté humain de la formation est irremplaçable et a constitué une bonne motivation dans toutes mes démarches depuis le début de la formation »

Toutefois, plusieurs étudiants parlent de « découragement » à la suite de certains discours de professionnels qui remettent en cause leurs choix en matière d'études ou de projets professionnels. Ils expriment parfois un certain décalage avec leurs attentes et leurs besoins. Ce décalage peut être dû à un manque de précision du « cahier des charges » des interventions demandées aux professionnels : présentation du contexte et objectifs du DU, type de parcours des étudiants concernés... Ceci questionne le degré d'adhésion des intervenants aux objectifs du DU, et une certaine inégalité entre les différents intervenants ressort sur ce point. Par exemple, l'intervention relative au secteur de l'hôtellerie-restauration n'a manifestement pas atteint les objectifs attendus auprès des étudiants, qui en ressortent avec l'idée que ce secteur n'est pas ouvert pour des personnes ayant leur profil.

Cette question de la nature de la commande faite aux intervenants et de la recherche d'adhésion de tous au projet apparaît comme une piste d'amélioration pour la mise en œuvre du DU.

« L'intervenante nous a dit qu'on aurait du choisir nos études en fonction des métiers en tension, c'est-à-dire ceux où il y a des perspectives d'embauches... »

« Il n'a pas saisi le caractère d' "urgence" de nos situations, dans le sens où il ne cessait de nous dire que nous étions jeunes et que nous pouvions continuer nos études. (...) De tels propos étaient décourageants car ils nous ramenaient à ce que nous ne voulions/pouvions pas faire et ne nous offraient aucune alternative »

« L'intervenant de l'hôtellerie-tourisme a commencé en nous parlant de reprise d'études, alors que pour la plupart, nous avons terminé nos études et nous souhaiterions plutôt trouver du travail »

Globalement, plus des deux tiers des étudiants estiment que le DU leur a donné encore plus envie de rechercher un emploi. Les autres considèrent qu'ils étaient déjà motivés, que leur niveau de motivation fluctue en fonction des avancées qu'ils réalisent dans leurs démarches ou expliquent que le DU les a motivés à poursuivre leurs études afin de concrétiser leur projet. C'est surtout l'accompagnement individualisé qui est identifié comme étant la plus grande source de motivation pour les étudiants.

« Ce DU ayant permis à ce que je retrouve ma motivation, l'envie d'avancer et d'avoir un but un peu plus précis à atteindre. Éléments fondamentaux que l'université avait contribué à diminuer. »

« Oui, le suivi individualisé a été très intéressant et constructif notamment quant à l'accroissement de la motivation à la recherche d'emploi. »

Les données recueillies montrent que les différentes actions mobilisées dans le cadre du DUIP ont participé à accroître la motivation que les étudiants ont à rechercher un emploi. Cependant, il semblerait que quelques interventions aient eu un effet inverse. En effet, certains professionnels se sont permis de remettre en cause leurs choix en matière d'études ou de projets professionnels, ce qui semble plutôt mal venu compte tenu du contexte dans lequel l'université leur demande d'intervenir. Cela questionne le degré d'adhésion des intervenants aux objectifs du dispositif. La nature de la commande qui leur formulée apparaît comme une piste d'amélioration pour la mise en œuvre du DUIP.

1.4. Confronter les représentations des jeunes sur les métiers et le milieu du travail à la diversité du monde économique et social.

Les étudiants expliquent qu'ils ont beaucoup appris sur le fonctionnement du monde du travail, notamment sur les grandes entreprises, le secteur privé et les secteurs industriels qu'ils connaissent peu. Les discours des professionnels ont parfois permis de contredire certains préjugés des étudiants et de faire évoluer leurs représentations.

« L'aspect social semble important pour elle [responsable RH qu'une grande entreprise]. Ce qui m'a agréablement surpris, je l'avoue, car j'ai naturellement tendance à diaboliser le privé, et je me rends compte que la direction a un énorme impact sur l'environnement de travail. »

« J'ai découvert une autre image du BTP, c'est un milieu qui reste ouvert aux femmes »

Le récit du parcours des professionnels a également été instructif pour les étudiants et ces derniers semblent avoir été rassurés par les parcours non linéaires de certains intervenants.

« Ce que j'ai retenu de cette personne, c'est son parcours (...) puisqu'il a été notamment directeur d'un centre de soin et se retrouve à l'heure actuelle dans le secteur de la métallurgie. Son expérience m'a permis de comprendre que dans une carrière professionnelle, beaucoup de changements sont possibles et que la mobilité peut aider. »

« Ce qui est amusant c'est que quasiment la totalité de ces professionnels sont partis soit de rien, soit d'un secteur opposé à leur poste actuel. J'avoue que cela m'a beaucoup impressionné et inspiré. »

Si l'ouverture à de nouveaux domaines professionnels proposée par les interventions n'a pas toujours d'effet direct sur le projet des étudiants, ceux-ci expriment une large satisfaction vis-à-vis de l'apport de connaissances nouvelles, sans en tirer forcément de conséquences par rapport à leur propre situation.

Au-delà de la découverte de nouveaux secteurs d'activité et de l'émergence de nouveaux projets ou de nouvelles pistes de recherche, l'apport de cette variété d'interventions se situe avant tout dans l'apprentissage d'une posture d'ouverture dans leur recherche d'emploi et dans leur appréhension de leur propre parcours professionnel.

« Les intervenants ont eu le mérite de nous ouvrir à des nouveaux horizons et de nous sensibiliser à différents secteurs d'activité »

« L'intervention qui m'a beaucoup marqué fut celle du BTP, elle a bouleversé mes a priori sur les métiers du bâtiment. (...) Cette prise de conscience n'a pas eu d'effet direct sur mes choix d'avenir mais elle a nettement contribué à m'obliger à garder l'esprit ouvert et étudier chaque possibilité qui s'offre à moi ».

« Ces interventions ont contribué à élargir mon horizon, à rencontrer de nouvelles personnes et créer mon réseau professionnel, à comprendre la nécessité de s'ouvrir à tous les secteurs. »

- **Zoom sur les enquêtes métiers**

Pour conforter le ou les projet(s) professionnel(s), les étudiants ont réalisé une enquête métier auprès de professionnels impliqués dans le secteur d'activité ou le métier qu'ils visent. Ce travail a impliqué une réflexion sur les métiers ciblés, la construction d'un questionnaire, une phase de prospection, et un entretien avec au moins un professionnel. Cette étape fait suite au travail de construction de projet professionnel des étudiants avec le logiciel Pass' Avenir, ainsi qu'au travail de recherche documentaire sur le métier en question. Les étudiants font eux-mêmes les démarches de prospection et vont à la rencontre des professionnels. Ils mobilisent leur réseau de relations personnelles et professionnelles, contactent des professionnels de façon spontanée ou passent par le réseau de professionnels du DUIP.

Sur les 56 étudiants ayant répondu au questionnaire de bilan, 46 déclarent avoir réalisé au moins une enquête métier. L'analyse produite ci-dessous résulte de 115 entretiens réalisés par 38 étudiants dont les synthèses ont été transmises à l'évaluateur.

Liste des entretiens

Projet professionnel	Personnes interrogées
2009-2010	
Formation – Insertion et Petite enfance	Éducatrice de jeunes enfants Responsable de la formation continue au sein d'une entreprise
Ressources humaines	Responsable d'agence d'intérim Ancien membre du service de RH d'Eurocopter
Ressources humaines	Conseiller d'orientation psychologue Psychologue AFPA Conseiller en mission locale Consultant en bilan Chargé de recrutement
Développement local	Directrice d'une association Chargée de mission développement économique au sein d'une communauté d'agglomération
Hôtellerie – Restauration	Directeur d'un hôtel Directeur adjoint d'un hôtel Assistante de direction d'un hôtel Responsable du service comptable d'un hôtel
Ressources humaines	Employé d'une agence d'intérim
Orthophoniste	Orthophoniste
Métiers du livre	Assistante d'édition Archiviste
Aide à la personne	Responsable de secteur d'aide à domicile
2010-2011	
Journaliste	Chef d'agence à La Provence Rédacteurs (2)
Projet non renseigné	Formatrice Agent d'accueil touristique Agent d'escale
Marketing Communication	Club des créateurs d'entreprise Responsable de publicité Concepteur rédacteur publicitaire Responsable de recrutement intérim
Communication	Chargé de communication (2) Service volontaire européen humanitaire
Assistante de rédaction ou de communication	Chargée d'études formation emploi Éditeur de logiciel Webmaster chargé de communication
Journaliste	Journaliste (3) Chargé de communication Directeur commercial
Projet non renseigné	Chargé de développement local Conservatrice de bibliothèque Formatrice FLE
Conseillère d'insertion professionnelle	Conseillère d'insertion professionnelle (5)
Ressources humaines	Formateur en savoirs de base Assistante de recrutement
Administratif	Agent des douanes au service de paye

Documentaliste ou conseillère en insertion professionnelle	Assistante qualifiée de bibliothèque (2) Aide documentaliste scolaire Documentaliste scolaire Conseillère en insertion (4)
Projet non renseigné	Chargé de communication Chargé de programmation culturelle dans une municipalité Médiatrice culturelle dans un musée
Conseillère en insertion professionnelle	Conseillère en insertion professionnelle (3) Consultante en bilans de compétences
Ressources humaines	Responsable RH Assistante RH Conseiller pôle emploi Accompagnateur vers l'emploi (PLIE) Psychologue du travail Consultant en bilans de compétences Conseillers d'orientation psychologue
Relations internationales	Assistante en recrutement d'officiers de la marine Coordinatrice des achats internationaux
2011-2012	
Assistante en agence d'intérim	Chargée de recrutement Conseillère principale d'éducation
Psychologue	Psychologue du travail (2) Coach
Conseil en insertion ou formation pour adulte	Conseillère en insertion (3) Responsable formation du BTP
Responsable d'affaire ou chef de projet en bureau d'études	Responsable d'affaires Chef de bureau d'études
Chargée de recrutement	Gestionnaire de paie Responsable RH Chargé de formation
Formatrice	Formatrice Conseillère pédagogique
Assistant import-export	Aide déclarant en douane Déclarant en douane
Formatrice FLE	Formateurs CIERES (6)
Projet non renseigné	Conseil relations client en banque
Projet non renseigné	Steward Secrétariat trilingue
Projet non renseigné	Conservateur de bibliothèque Directeur d'agence d'assurance
Projet non renseigné	Ingénieur sécurité
Projet non renseigné	PDG d'une entreprise dans l'aéronautique
Projet non renseigné	Responsable en stratégie et conseil en entreprise Chargé de recrutement en intérim Responsable formation du BTP Salarié du secteur du développement local

L'enquête métier constitue une étape importante du DU puisque c'est souvent la première occasion que les étudiants ont de rencontrer des professionnels qui exercent un métier correspondant à leur nouveau projet. Ces derniers témoignent sur leur parcours, la réalité de leur métier, la santé du secteur d'activité dans lequel il s'inscrit et sur les perspectives d'évolution qu'il autorise.

Suite à cette ou ces rencontre(s), les étudiants ont produit un bilan dans lequel ils expliquent ce qu'ils ont découvert et en quoi ces éléments ont conforté ou non leur projet professionnel. Ils prennent conscience que l'accès à un métier passe par un parcours transitoire après leur parcours universitaire, non linéaire, comprenant des passages d'un emploi à un autre et que les voies d'accès sont multiples. Ils comprennent également que le fait de se focaliser sur un métier quand on est à la recherche d'un emploi est très réducteur et que la vie professionnelle d'une personne est souvent jalonnée de plusieurs métiers.

« Il n'existe pas de profil type pour exercer ce métier, même si de nos jours on forme de plus en plus de développeurs locaux dans les universités. Tous les parcours peuvent à peu près aboutir à ce métier. »

« J'ai pu observer que leur parcours professionnel n'est pas linéaire. Il est rythmé d'expériences qui ne sont pas forcément en lien avec leur métier actuel. Les qualités qu'ils ont développées au fil du temps sont transférables dans le métier qu'ils exercent aujourd'hui. Ceci pour illustrer le fait qu'il n'y a pas de parcours tout tracé mais qu'il existe différentes trajectoires qui mènent à un métier déterminé. »

« Son parcours professionnel est atypique. Il ne s'est jamais stabilisé dans une entreprise car il suit les challenges, c'est ce qui constitue sa motivation. [...] Aujourd'hui, il a donc quitté un emploi en CDI pour intégrer la mairie de Salon de Provence où il n'est que contractuel de la fonction publique [...] le défi qu'on lui a proposé [...] de construire de a à z un service [...] représentait une opportunité selon lui. »

« On peut retirer de cette expérience qu'il ne faut pas restreindre son ciblage à un seul métier, mais rester ouvert à toutes les opportunités qui pourraient s'offrir à nous et que l'on peut changer de métier à de nombreuses reprises au cours d'une carrière. »

Ils complètent les informations qu'ils avaient recueillies via le logiciel Pass' Avenir et Internet et soulignent à ce titre, le contraste entre les « fiches métiers » et la réalité qui leur a été décrite.

« Il n'est pas facile de se rendre compte de la réalité d'un métier, par exemple, les fiches métiers ne mettent pas avant les difficultés que le responsable de formation peut rencontrer lorsqu'il doit établir un plan de formation dans une entreprise et qu'il se heurte aux réticences des salariés. C'est pourquoi une rencontre avec l'un d'eux est nécessaire. »

« La réalité (du métier) est dynamique, en mouvement contrairement à une image figée. »

Ces rencontres les font réfléchir sur leur projet professionnel et les conduisent à affiner leur stratégie.

« Ceci ne fait que confirmer mon projet professionnel à savoir, devenir assistant chef de projet en bureau d'études. Mais au sortir de cet entretien, je compte procéder autrement pour atteindre mon but. À savoir, intégrer une société en tant que pépinière ou assistant chargé d'affaire. Sinon, m'inscrire en intérim et commencer sur les chantiers pour évoluer au fur et à mesure. »

Si certains sont confortés dans leurs choix et pensent d'ores et déjà à faire un stage d'immersion, certains progressent dans leurs choix et d'autres y renoncent.

« Enfin la flamme !!! La conviction profonde d'être faite pour ce métier. Je veux, je suis déjà une assistante d'édition ! »

« Ces enquêtes m'ont permis de conforter la représentation que j'avais de ce métier. Celle-ci correspond parfaitement à ce que j'envisage de faire. [...] J'ai donc sollicité un stage d'immersion au sein des différents services d'Agglomération Provence afin d'avoir une idée précise de ce qui se fait dans chaque section et me spécialiser dans un domaine précis. »

« Ces différentes rencontres ont été très bénéfiques pour moi, elles m'ont permis dans un premier temps de me rendre compte que le métier de responsable de formation ne correspondait pas vraiment à mes attentes. »

« Même si la rémunération n'est pas énorme (1300 euros en tant que formateur et 1700 euros en tant que formateur coordonnateur), toutes ces enquêtes métier m'ont confortée dans mon projet professionnel. Ce métier est passionnant et permet d'enseigner tout en s'enrichissant de la culture des apprenants. Au delà de l'aspect enseignement, il y a un volet social dans cette structure qui me la fait apprécier tout particulièrement. Ainsi, mes recherches d'emploi sont orientées vers le métier de formatrice, français langue étrangère, si possible. »

« Cela m'a permis de rayer un secteur ou du moins un métier qui est celui de chargé de recrutement... Tous les éléments qu'elle m'apportait au fur et à mesure de la discussion concernant ce poste me décourageaient, et je me suis vite rendue compte que je me faisais une fausse idée de ce métier qui ne me correspondait pas vraiment... Je ne souhaite pas passer ma journée toute seule à effectuer des recherches sur Internet pour trouver la personne qui corresponde le mieux à un poste plus qu'à un autre. »

Souvent ces entretiens suffisent aux étudiants pour se rendre compte de ce qui convient le mieux à leurs attentes ou à leur personnalité. Cette recherche de « correspondance » entre métier et personnalité est une dimension qui ressort fortement de leur production écrite et démontre le souci qu'ils ont de trouver un emploi dans lequel ils se sentiront bien.

« Le témoignage d'A me conforte dans l'idée de me diriger vers l'administratif car ses tâches quotidiennes m'intéressent, mais il renforce également mon envie d'avoir un contact direct avec le public et me permet d'être avertie quant aux lourdes contraintes que de tels postes représentent. »

« Ces enquêtes métiers ont été bénéfiques pour moi dans le sens où j'ai pu confronter l'image du métier que je me faisais à la réalité du terrain. J'hésitais entre le secteur de l'orientation et de l'insertion professionnelle et celui des ressources humaines (recrutement). Ce dernier s'est révélé correspondre davantage à mes attentes et à ma personnalité. En fin d'entretien, j'ai obtenu de leur part les coordonnées de structures susceptibles de m'accueillir en stage. De plus, j'ai pu élargir mon réseau professionnel, ce dernier étant un des objectifs du DU. »

« À l'heure actuelle, je dirai que ces enquêtes métiers m'ont conforté dans l'idée de devenir conseillère en insertion professionnelle. Cela confirme donc mon projet professionnel préalablement établi au sein du DUIP. En d'autres termes, j'ai pu recueillir des informations, qui m'ont permis de vérifier que ce métier correspond bien à mes attentes et ma personnalité. »

« Grâce à ces enquêtes-métiers, j'ai pu me rendre compte que travailler en tant qu'assistant qualifié des bibliothèques ou documentaliste scolaire correspond davantage à mon tempérament et à mes attentes que le métier de conseiller en insertion professionnelle qui est soumis à un stress que je ne pourrais pas supporter. »

En conclusion, les enquêtes métiers conduites par les étudiants leur permettent de s'informer, de confronter directement les représentations qu'ils ont des métiers visés et du milieu du travail à la diversité du monde économique et social. C'est une première

façon d'aller à la rencontre de professionnels sur leur lieu de travail et de toucher la réalité. Très rapidement, ils comprennent leur utilité et multiplient l'exercice auprès de différentes personnes pour croiser les points de vue.

- **Zoom sur le petit déjeuner de La Manu**

Les petits déjeuners organisés par la Manu n'ont eu lieu que la première année et le premier semestre de la seconde année de l'expérimentation. Ces événements étaient destinés à permettre aux étudiants de rencontrer et d'échanger avec des professionnels. La défaillance de l'association en question mobilisant des étudiants bénévoles a conduit l'université à mettre un terme au partenariat qui les liait.

Des observations ont été conduites lors des petits déjeuners. Très peu de professionnels ont répondu présent. Les étudiants ont animé la matinée en prenant le soin de présenter l'objet de cette rencontre ainsi que les atouts des étudiants de LSH à l'université pour une entreprise. Les professionnels ont présenté leur métier et leur parcours. Ils ont ensuite largement conseillé les étudiants sur les éléments accrocheurs d'un CV, et ce qui retient leur attention en entretien d'embauche en mettant l'accent sur la spécificité des étudiants des filières LSH de l'université. Ces éléments ont été suivis d'échanges avec les étudiants autour des notions de connaissance et compétences. Les professionnels estiment que les étudiants ont acquis des savoirs mais pas de compétences, c'est à eux de s'adapter à ce que les entreprises recherchent et ce n'est qu'en situation de travail au sein d'une entreprise qu'ils pourront acquérir des compétences. Les étudiants souhaitent rompre avec une idée reçue : ils ont pour la plupart exercé des emplois depuis qu'ils sont étudiants et une part non négligeable d'entre eux a déjà fait des stages. S'ils reconnaissent qu'ils ont encore beaucoup de choses à apprendre, ils expliquent qu'il est un peu abusif de penser qu'ils sont totalement dépourvus de compétences. De fait, ils acquièrent également des compétences en cours de cursus universitaire.

Plusieurs étudiants étant intéressés par les métiers relevant des ressources humaines et du recrutement, le responsable de cabinet RH présent leur a expliqué que les universitaires ne sont pas les mieux préparés face aux diplômés des écoles de commerce ou des écoles d'ingénieurs. Vu la concurrence à laquelle ils sont confrontés, les universitaires doivent se distinguer sur le savoir-être. Ce n'est pas leur diplôme qui fera la différence. L'université développe chez ses étudiants l'autonomie et la curiosité, il faut travailler ces savoir-être au quotidien. Il explique par ailleurs que les jeunes diplômés se trompent souvent de métier cible dans ce domaine :

« Ce sont des métiers qui font fantasmer les jeunes qui recherchent souvent des emplois de consultant [...] alors que les postes auxquels ils sont susceptibles d'accéder sont des postes de chargés de recherche » (c'est à dire les personnes qui ont pour mission l'identification des candidats potentiels, d'entrer en contact avec eux etc.).

Suite à l'organisation de cet événement, les étudiants ont produit un bilan par écrit qu'ils ont envoyé aux professionnels rencontrés. Ces derniers ont apprécié ce retour concret « *très bien fait* » qui « *montre l'importance que les jeunes ont accordé à cette rencontre* ». Le retour des professionnels est très positif. Ils ont rencontré des étudiants très respectueux, ouverts à la

discussion et très à l'écoute. Ils ont trouvé ces échanges très intéressants et estiment que ce type d'événement est à reproduire puisque cela ne mobilise pas trop de temps en première partie de matinée.

Si on peut regretter que les professionnels n'aient pas été nombreux à participer à cet événement, ce dernier a été bénéfique aux étudiants pour différentes raisons.

La première c'est qu'il a été l'occasion de les faire travailler ensemble. C'est la première fois qu'il a été demandé aux étudiants du DU de se mobiliser et s'engager dans un projet collectif. Ils ont vécu cette expérience comme une réelle découverte. Au-delà de l'intérêt qu'ils pouvaient manifester à l'égard de cette rencontre, le travail réalisé a « *eu un impact plus personnel [...] En révélant qu'un groupe hétérogène ne pouvait construire sans un minimum d'investissement et de solidarité. [...] Pour un objectif commun, même si les retombées ne sont ni immédiates, ni purement personnelles, un groupe si dispersé soit-il peut réussir la mise en œuvre d'un projet.* »

La seconde, c'est que les étudiants ont été acteurs de l'événement. C'est eux qui l'ont organisé (coordination, recensement des projets des étudiants, ciblage des entreprises à inviter, réservation du restaurant, préparation d'un support de communication etc.) et animé (préparation d'une introduction pour introduire le débat, répartition des prises de paroles, clôture).

« J'ai adoré faire ce travail de coordinateur qui consiste à remobiliser les étudiants dans la confirmation du choix de leur projet professionnel et des structures pour lesquelles ils ont une préférence. »

Ce travail a été réalisé avec le soutien des bénévoles de la Manu, qui sont eux-mêmes étudiants.

« Le contact a été excellent car les intervenants sont étudiants comme nous, ce qui a permis des échanges constructifs ».

Le troisième, c'est que les étudiants ont confronté la représentation qu'ils ont de leurs atouts à celle des professionnels. Ils ont pris conscience du cloisonnement entre l'université et le monde de l'entreprise et par conséquent, du travail à réaliser pour faciliter le rapprochement entre ces deux univers.

Le quatrième, c'est que cet événement constitue une opportunité supplémentaire pour les étudiants de rencontrer des professionnels et d'élargir leur réseau de relations professionnelles.

« Seules les grandes écoles proposent ce genre de rencontres car elles sont en contact direct avec les entreprises grâce à des partenariats. Ceci manquait fortement aux étudiants des universités qui ressentent le monde de l'entreprise comme très éloigné de leur vie universitaire, voire inaccessible. »

Ceci étant, cet événement n'a pas fait l'unanimité auprès des étudiants. Certains ont regretté que ce ne soit pas l'association qui vienne avec ses entreprises partenaires et qu'elle mette à profit son réseau pour les étudiants ELITE (ce qui était prévu). D'autres ont déploré qu'il n'y ait que deux professionnels ayant fait le déplacement.

« Je ne vois pas l'intérêt : c'est à nous de chercher les entreprises, ils écoutent ce qu'on a leur dire et ils partent ! »

« C'était super mais il n'y avait pas assez d'entreprises. »

Ce type d'événement est toutefois à reproduire. Quel que soit l'organisateur, il semble important de mobiliser les étudiants autour d'un projet commun. Cela doit encourager les porteurs de projet à l'organiser pour chaque promotion et à réfléchir à une autre formule permettant aux étudiants de travailler ensemble et d'instaurer une cohésion de groupe plus forte, susceptible d'avoir une incidence sur une plus grande assiduité.

Les petits déjeuners de la Manu sont complémentaires aux enquêtes métiers. Ces rencontres avec des professionnels qu'ils préparent ensemble leur permettent de se présenter et de confronter la représentation qu'ils ont de leurs atouts à celle des professionnels.

L'ensemble des actions mobilisées dans le cadre du DU permettent aux étudiants de confronter les représentations qu'ils ont sur les métiers et sur le milieu du travail à la diversité du monde économique et social. Qu'il s'agisse des enquêtes métier, des petits déjeuners organisés avec des représentants du monde économique, des interventions ou du parrainage, les étudiants ont forcément été à un moment ou à un autre en contact avec des professionnels qui leur ont fait part de leur quotidien, de leur parcours, de la réalité de leur secteur professionnel, et plus largement de la façon dont les professionnels perçoivent des diplômés universitaires sur le marché du travail. Ces contacts génèrent souvent une vraie prise de conscience chez les étudiants qui se rendent compte que certains métiers correspondent ou non à leurs attentes et à leur personnalité. Cet objectif est largement atteint.

2. Objectif 2 : création d'un réseau de relations professionnelles (via la mise en place du parrainage)

2.1. Un processus qui demande du temps

Nombreux sont les étudiants au cours des entretiens qui décrivent la multitude des contacts professionnels qu'ils ont mobilisés. Ces contacts sont issus : d'un réseau construit dans le cadre du DU ; d'un réseau provenant de leurs relations personnelles et surtout familiales ; ou encore d'un réseau de relations professionnelles qui a germé suite à des emplois étudiants ou jobs d'été.

Ils ont été nombreux à présenter en détail les démarches accomplies, et la façon dont ils ont construit leur réseau de relations professionnelles (en demandant une carte de visite à un intervenant, qui leur conseille de contacter un collègue qui les renvoie sur une école ou une association, etc.).

Les enquêtes métiers ont notamment conduit les étudiants à entrer en contact avec des professionnels et à commencer à se constituer un réseau de relations professionnelles. Cet exercice s'est révélé parfois difficile en raison de la difficulté à joindre les professionnels d'une part, ou à dépasser sa timidité d'autre part. Il leur rappelle l'importance de tisser des liens avec des professionnels pour préparer leur insertion prochaine.

« J'ai obtenu le contact de ces professionnels grâce au réseau que je me suis construit au sein du DU d'insertion professionnelle. »

« Mon but en interrogeant ces professionnels était tout d'abord de connaître le fonctionnement d'une structure employant des conseillers d'insertion professionnelle et part la même occasion de constituer un réseau professionnel puisque j'ai pris soin de laisser des cartes de visite à chaque personnes rencontrés et de noter leur e.mail professionnel. J'ai également obtenu de chaque personne interrogée des conseils et des structures ou des noms de personne à qui m'adresser pour ma recherche d'emploi ou de contrat de professionnalisation. »

« Dans tous les emplois, tout passe par le réseau professionnel car il n'y a pas beaucoup d'offres d'emploi. »

« Ces enquêtes métiers ont eu un impact certain sur mon projet professionnel. En effet, j'ai pu me rendre compte que les ressources humaines étaient un milieu très fermé, que l'on y accède pas facilement à moins de connaître certaines personnes ou bien de saisir les bonnes opportunités. »

« Cette démarche de contact des professionnels fut un exercice difficile pour moi, en raison de ma timidité. La prospection n'est pas une activité que j'apprécie, et ce fut un défi de persévérer dans cet exercice. L'atelier organisé par l'AFIJ sur la prospection aux entreprises m'a aidée à être un peu plus à l'aise et à trouver les formulations adéquates. »

« Ce témoignage m'a permis de prendre conscience qu'il est possible de travailler dans le secteur culturel au sein d'une collectivité territoriale sans passer par les concours. Le réseau et les relations que l'on noue au cours de ses expériences professionnelles sont très importants. Commencer par travailler dans une association culturelle est un bon tremplin. »

Mais quand on leur demande s'ils estiment que le DU leur a permis de commencer à construire un réseau de relations professionnelles, la moitié des étudiants répondent par la négative. Ceux qui rencontrent des difficultés à trouver un stage ou un emploi considèrent que c'est parce que le DU ne leur a pas permis de rencontrer des professionnels dans le

secteur qu'ils visent. Finalement, le processus de construction d'un réseau de relations professionnelles demande du temps et tant que les démarches qu'ils ont engagées n'auront pas abouties, ces jeunes resteront persuadés de son inexistence.

« Non, le DU ne m'a pas aidé à constituer un réseau professionnel. J'ai eu quelques contacts avec l'enquête métier mais quand j'ai essayé de les appeler, soit ils n'étaient pas disponibles, soit ils étaient en vacances. Mme R [une intervenante dans le cadre du DU] m'a donné le contact de l'école d'X, elle a demandé mon mail pour m'envoyer des infos mais je n'ai jamais reçu de nouvelles. [Vous l'avez relancé ?] Non. [À la fin de l'entretien] J'attends des réponses, sans le DU je n'aurais pas postulé à certaines offres et je n'aurais pas rencontré certaines personnes. » (Le téléphone de l'étudiant sonne à la fin de l'entretien, c'est Mme R qui appelle pour lui proposer des noms d'établissements pour le stage d'observation).

« Oui, le DU m'a aidée. Un intervenant m'a laissé sa carte et a proposé qu'on lui envoie notre CV. Je l'ai appelé pour discuter de mon abandon de poste, il a joué le jeu. Ça permet d'être dans une dynamique et d'avoir des contacts notamment avec la mission locale qui m'a attribué une marraine. [À la fin de l'entretien] Ça m'a aidé dans le sens où, même si je n'ai pas récupéré de contacts, j'ai récupéré pas mal de bons conseils et un soutien qui a été très important. »

Pour l'autre moitié, le processus est en marche. Dans le questionnaire de bilan, ils expliquent que le DU leur a permis de commencer à se constituer un réseau grâce à la complémentarité de l'ensemble du dispositif, c'est-à-dire : la réalisation de l'enquête métier, le parrainage, les intervenants venus présenter leur secteur d'activité, la conseillère assurant le suivi individualisé, les stages, ainsi que les rencontres faites au cours de forums.

« Mon réseau professionnel s'est développé grâce aux rencontres dans le cadre du DUIP, des enquêtes métiers, des salons / forums, des réseaux sociaux, etc. Ce réseau s'est constitué au gré des rencontres et n'a pas fonctionné de bouche à oreille. Dès que je rencontrais un professionnel, je lui demandais à la fin de notre échange sa carte de visite et ceci m'a permis de me créer et de développer mon réseau professionnel. Il s'est naturellement constitué au fil des rencontres et de l'énergie que j'ai apportée à sa mise en place afin de l'enrichir et de l'activer lors de ma recherche de stage. »

« L'intervention de l'UMIH m'a permis d'obtenir un entretien chez Kyriad à Marseille qui a débouché sur un stage de deux semaines. J'ai pris RDV au Point Information Jeunes à Gémenos qui m'a mis en relation avec la mission locale. La mission locale m'a mis en contact avec un parrain qui est chef d'entreprise. Ce dernier m'a transmis des contacts dans le domaine du tourisme, de l'hôtellerie et de la formation. Suite à ces contacts, j'ai été contacté par un centre de formation basé à Paris pour une mission à Marseille, mais je n'ai pas donné suite. Les deux stages de découverte m'ont permis de décrocher mon stage long chez Adecco. La directrice de l'agence a vérifié mes références auprès des deux maîtres de stage. Elle m'a confirmé que leur avis et compte rendu avaient été décisifs quant au choix de m'accueillir ou non en stage. »

« Ma conseillère m'a donné le numéro de téléphone d'une amie conseillère également qui a fait beaucoup d'enquêtes « métiers ». Je l'ai contacté pour savoir si je pouvais profiter de ses contacts. Elle m'a envoyé une liste de 40 structures entre Toulon et Marseille que je pouvais contacter pour faire des enquêtes « métiers », demander un stage ou déposer des candidatures spontanées. Grâce à cela, j'ai découvert de nombreuses structures que je ne connaissais pas. J'ai démarché toutes les structures et cela m'a permis d'obtenir mon poste actuel. »

« Le DU m'a permis de prendre connaissance que chaque contact peut constituer un réseau important afin de se faire connaître. Je me suis créée un réseau par le biais de mon stage d'observation, de mon enquête métier ainsi que mon activité à temps partiel que j'avais en même temps. »

2.2. Zoom sur les apports du parrainage

Un système de parrainage a été mis en place dès la première année de l'expérimentation au sein du réseau des missions locales par l'intermédiaire de l'ARDML. Selon les missions locales, le parrainage a été plus ou moins long à démarrer. Sur le territoire de Marseille, il a été délégué temporairement à une association « Génération solidarité » dont les adhérents sont des personnes retraitées. Il semblerait que l'information relative au parrainage n'ait pas été claire pour les étudiants et tous n'ont pas fait la demande d'un parrain. Par ailleurs, malgré l'engagement de l'ARDML, certaines missions locales ont fait part de réticences à accueillir les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui ne constituent pas leur public prioritaire (6% en 2008 pour la région Paca, source ORM).

« C'était très très bizarre. Je suis allée à un premier RDV à la mission locale. Je suis tombée sur une dame qui devait me rappeler pour me communiquer plus tard les coordonnées de mon parrain. Elle m'a rappelée et là, elle m'a dit de continuer à travailler avec l'AFIJ si je cherchais un emploi et de la recontacter si ça ne marchait pas. « Si vous avez commencé à travailler avec l'AFIJ, il faut continuer avec eux. Et si votre CV est bien, on ne pourra rien vous apporter d'autre. » »

L'organisation du parrainage a été variable selon les missions locales : suivi individualisé, rencontres collectives, travail en réseau. L'idée retenue par les porteurs du projet a été de proposer aux étudiants de s'adresser à la mission locale la plus proche de chez eux pour être mis en contact avec un parrain. À Salon-de-Provence, des rencontres collectives sont organisées une fois par semaine entre les parrains et les jeunes. Suite à ces réunions, les couples jeune-parrain se choisissent eux-mêmes.

Suite à des difficultés de fonctionnement, le parrainage n'a pas été renouvelé la seconde année. Il a été confié à l'association ECTI (professionnels seniors bénévoles) pour la troisième année et ses objectifs ont été précisés : il s'agit d'un accompagnement personnalisé, permettant à chacun des « parrains » d'ECTI d'accompagner tantôt en groupe, tantôt individuellement, cinq étudiants du DUIP sur le chemin de son insertion dans le monde professionnel, pour trouver stage et emploi, à travers :

- Des simulations d'entretiens d'embauche en groupe
- Un ciblage de la prospection de recherche d'emploi en groupe
- Un suivi individualisé de la recherche d'emploi
- Un suivi individualisé de l'insertion après embauche

Les entretiens en groupe présentent l'avantage de sortir les jeunes de la relation duale qu'ils entretiennent avec leur parrain et de recueillir les points de vue et conseils des autres. Par ailleurs, ces moments constituent autant d'occasions pour les jeunes de s'exprimer face à un groupe, et tester en situation leur travail sur eux-mêmes. Les entretiens personnalisés sont quant à eux nécessaires pour définir un plan de travail, travailler un point de manière approfondie, ou encore aborder des éléments d'ordre plus personnel.

Dans les questionnaires de bilan adressés aux trois promotions, un peu plus de la moitié des étudiants déclarent avoir bénéficié du parrainage. Un étudiant sur quatre met en avant le fait que le parrainage a été utile pour progresser sur le plan des outils de recherche d'emploi (le CV, les lettres de motivation, les simulations d'entretiens). Une proportion identique

d'étudiants souligne l'apport des conseils qu'ils ont reçus en termes de savoir-être au moment d'un entretien d'embauche.

« Les critiques m'ont permis de me remettre en question en entretien. »

« Me remettre en question, revoir ma manière de me vendre en entretien. »

Ils sont un peu plus nombreux à expliquer que le parrainage leur a apporté de nombreux conseils sur la façon d'élaborer un réseau de relations professionnelles, de l'élargir, ou encore l'entretenir. D'une façon générale, les étudiants apprécient le fait d'avoir un parrain ou une marraine pour la culture professionnelle qu'ils peuvent leur apporter, l'expérience d'anciens qui leur donnent des conseils et leur disent s'ils vont ou non dans la bonne direction, les aide à entrevoir les opportunités à venir et portent un regard bienveillant sur eux.

« Le parrainage, c'était cool, la bénévoles que j'ai rencontré m'a ouvert les yeux. »

Finalement, le parrainage est source d'apports multiples pour les étudiants et il est loin de se limiter à une aide spécifique à l'élaboration de réseaux professionnels.

« Le parrainage est une source précieuse pour mon projet professionnel. Les discussions lors de la table ronde et les entretiens individuels avec notamment M. R et M. L ainsi que M. B m'ont permis de me confronter au monde professionnel, de cibler et prospecter des entreprises et secteurs susceptibles d'être intéressée par mon profil. L'information partagée m'aide dans la recherche d'emploi. Notamment, les compétences requises et les différentes démarches à suivre afin de réussir mon insertion professionnelle étaient au cœur de nos discussions. Ils m'ont fait part de leur réseau professionnel et de leurs expériences. C'est finalement cet apport du DUIP qui m'a permise de me fixer des objectifs d'emploi. »

Cependant, certains étudiants sont un peu perdus entre les différents intervenants dans le cadre du DUIP et ne savent pas toujours vers qui se tourner : par exemple une étudiante a demandé à avoir un parrain, elle l'a rencontré une fois et pensait le revoir pour faire une simulation d'entretien. Entre temps, elle a eu l'occasion de faire deux simulations d'entretien avec l'AFIJ et un autre parrain venu au SCUJO dans le cadre d'une rencontre le 30 juin. Finalement, elle n'a pas jugé utile de reprendre contact avec son parrain initial. Ceci étant, tous n'éprouvent pas le besoin de construire une relation « durable » avec leur parrain.

D'une façon générale, les données recueillies dans le cadre de l'évaluation montrent que beaucoup de choses sont mises en œuvre pour aider les étudiants à construire leur réseau de relations professionnelles. Cependant, cet objectif est partiellement atteint. Le processus de construction d'un réseau professionnel étant un processus qui demande du temps, les étudiants n'ont pas toujours conscience des avancées qu'ils ont réalisées et la moitié d'entre eux estiment que le DU ne leur a pas permis d'avancer sur ce point.

C. Les objectifs de la phase 3 : expérience professionnelle (les stages)

1. Acquisition des connaissances et compétences spécifiques au domaine professionnel auquel les étudiants se destinent

2. Obtention d'une expérience professionnelle facilitant l'insertion professionnelle

Les objectifs relatifs à l'acquisition de connaissances et compétences professionnelles ainsi qu'à l'obtention d'une expérience professionnelle ont été mis en œuvre par le biais des périodes en entreprise proposés dans le cadre de la formation. Ce module comprend, d'après le livret d'accueil, « des stages de découverte, d'immersion ou de plus longue durée pouvant déboucher sur la signature d'un contrat ».

Les porteurs de projet ont été vigilants à ce que ces stages ne soient pas détournés par les entreprises pour pallier des besoins de personnels sur de réelles missions et que leur durée ne soit pas trop longue (ils ont exprimé une certaine réticence à signer des conventions de stage pour des durées supérieures à 2 mois). Ils ont ainsi incité les étudiants à présenter ce stage comme une période d'essai en entreprise. Il apparaît cependant que les stages effectués par les étudiants ont une durée très variable, allant d'1 semaine à 6 mois.

« De plus lors de mes stages, j'ai remarqué que les entreprises ne jouent pas le jeu "d'entreprise d'accueil". C'est-à-dire qu'elles recrutent un étudiant qualifié, le rémunère en tant que stagiaire mais ne l'aide pas à compléter sa formation et accepte très peu les erreurs ou les flottements. C'est un emploi déguisé en offre de stage... Il est vrai que le stagiaire a besoin de ces stages pour progresser et appréhender le métier et se doit d'être le plus performant possible mais l'entreprise doit comprendre que le stagiaire est en apprentissage et n'est pas là pour pourvoir un emploi masqué en stage. »

Plusieurs étudiants affirment dans l'enquête de rentrée que cette possibilité de pouvoir effectuer un stage constitue pour eux un véritable atout du DUIP, venant combler une lacune de l'université dans ce domaine. Pour certains, le stage a même été la principale motivation pour leur inscription au DUIP.

« On m'a dit qu'il était possible de faire un stage avec ce DU. Comme je viens d'une filière qui n'inclut pas de stage dans mon cursus, je me suis dit que ça serait une opportunité à saisir »

« Après ne pas avoir été sélectionné à l'entrée en M2, mon souhait a été de réaliser un stage afin d'enrichir mon expérience, et seul le DU me proposait à la fois des conventions de stage ainsi que l'apprentissage des techniques nécessaires à la recherche d'emploi. »

« Les possibilités de stage que nous offre ce DU, est un élément crucial dans ma situation. Manquant d'expérience dans le domaine de l'accompagnement à l'emploi, ces stages me permettront d'acquérir une certaine expérience dans le métier, expérience qui sera indispensable et bénéfique d'être stipulée dans mon futur CV. »

Plus globalement, plusieurs étudiants attendent du DUIP qu'il les aide à se construire une première expérience professionnelle par les périodes en entreprises. Ils sont en revanche peu nombreux à évoquer en amont le souhait d'acquérir des compétences professionnelles par le biais de cette formation. Il s'agit davantage pour eux d'acquérir cette expérience professionnelle demandée par les employeurs et qui leur fait défaut.

« La raison principale pour laquelle je me suis inscrite au DU est d'acquérir une expérience pratique par le biais des stages. »

« Avoir une expérience professionnelle dans un secteur que je ne connais pas mais qui correspond à mon projet professionnel grâce au stage. »

« Je veux une première expérience professionnelle en relation avec mes connaissances et compétences acquises lors de mes études. »

« Une aide pour me construire une expérience qui puisse intéresser les futurs employeurs »

Il ressort également que pour quelques étudiants, le DUIP a représenté une opportunité de réaliser le stage nécessaire pour valider leur cursus universitaire ou préparer leur poursuite d'étude, sans visée d'insertion professionnelle à court terme, ce qui constitue un usage détourné de la formation.

« Besoin d'être aidé pour trouver mon stage pour valider mon master. »

« Pouvoir réaliser un stage pour préparer l'entrée en M2 »

D'autres ont souhaité faire un stage afin de conforter leur projet professionnel, et tester par la même occasion, les informations recueillies dans le cadre des enquêtes métiers.

« J'ai eu l'occasion de faire un stage d'immersion avec l'IFAPE sur Six-fours, ce qui m'a permis de confirmer mon désir de me diriger vers le métier de conseiller d'insertion professionnelle. Je vais donc m'inscrire en master d'ingénierie de la formation en alternance à Lambesc. »

« En tant que formatrice stagiaire de FLE, je peux affirmer que ce secteur d'activité correspond totalement à mes objectifs professionnels bien que l'environnement (jeunes déscolarisés, délinquance, violence) ne soit pas toujours facile à gérer. »

D'après les données de suivi collectées par l'équipe pédagogique, sur l'ensemble des trois promotions 43 % des étudiants ont effectué un stage dans le cadre de la formation (donnée au mois de juin 2012). Et la moitié de ceux qui n'ont pas fait de stage aurait connu une période d'emploi.

15 rapports de stage ont été recueillis par l'évaluateur. Cette quatrième production écrite réalisée par les étudiants relative à « la connaissance de l'entreprise » met en avant les acquis des diverses périodes en entreprise effectuées dans le cadre du DUIP. Les étudiants identifient différents niveaux d'apprentissage liés aux stages et mettent globalement en avant l'aspect très positif de ces périodes au sein de leurs parcours.

Le stage leur a avant tout permis d'acquérir une connaissance globale du secteur d'activité dans lequel ils souhaitent s'insérer et plus généralement du monde de l'entreprise. On remarque toutefois que rares sont les étudiants qui ont effectué un stage au sein d'une grande entreprise privée. Ils ont été principalement accueillis au sein de structures publiques ou associatives (par exemple : Conseil général, bibliothèque municipale, office du tourisme, musée, Greta, différentes structures d'aide à l'insertion professionnelle...). Ceci est cependant cohérent avec les projets professionnels et les parcours universitaires des étudiants, davantage tournés vers les métiers des secteurs de la fonction publique, de la culture, du social, etc. Cependant, les étudiants issus de filières universitaires plus

scientifiques (plus nombreux dans les dernières promotions) ou intéressés par le domaine des ressources humaines ont pu par le biais du stage découvrir le fonctionnement du monde de l'entreprise qui leur était globalement inconnu.

« J'ai pu découvrir le fonctionnement d'une association, notamment en matière d'emploi »

« Grâce à ce stage j'ai pu enrichir ma connaissance sur l'entreprise et les métiers de la logistique et aussi me familiariser avec "le jargon de l'entreprise" »

Des rapports de stage ressort un autre type d'acquisition, qui relève davantage de la prise de conscience des contraintes du métier souhaité, des compétences et qualités requises pour l'exercer, en définitive de la réalité des métiers qu'ils souhaitent exercer. Et cela se traduit parfois par une prise de conscience plus personnelle de leurs propres qualités et aspirations, leur permettant d'approfondir, par la confrontation directe à une situation et un univers nouveaux, leur connaissance d'eux-mêmes.

« J'ai appris qu'il fallait être actif, réactif, résister au stress, être très polyvalent, dynamique pour travailler à l'AFU. J'ai appris aussi qu'il fallait prendre en compte une dimension commerciale que j'avais négligée auparavant et avec laquelle je ne suis pas familière »

« J'ai découvert que travailler au sein d'une micro-entreprise me plaisait vraiment. »

« Ce stage a mis en lumière quelques défauts que je pouvais avoir : problème de voix, léger manque de confiance en soi, explications parfois trop rapides... »

« Cette passion pour ce domaine avant le stage s'est au fur et à mesure transformée en une véritable vocation. »

« Ce stage m'a confirmé que je dois apprendre à gérer mon temps de travail différemment, m'aménager quelques temps de pause pour devenir plus performant pendant le temps de travail. »

Pour certains, le stage a été l'occasion de réels apprentissages (par exemple apprendre à s'intégrer dans une équipe de travail) ou acquisition de compétences professionnelles. Cela varie en fonction de la durée du stage (les stages d'observation ayant duré une semaine n'ont logiquement pas permis d'aller jusqu'à ce niveau d'apport) et de la nature des tâches confiées aux étudiants durant leur stage. Au-delà de l'apprentissage de techniques professionnelles ou de l'utilisation de logiciels spécifiques qu'ils pourront valoriser dans le cadre de leur insertion professionnelle, on note un aspect très positif de ces périodes en entreprise dans le sentiment qu'expriment les étudiants d'avoir gagné en compétences, en « opérationnalité » sur le marché du travail. Cet aspect vient combler les doutes fortement exprimés par les étudiants lors de leur entrée dans le DUIP quant à leurs compétences et leur possibilité d'intéresser de potentiels employeurs avec leur profil trop généraliste. Sur ce point, le stage (au-delà d'une semaine) semble être un bon outil pour améliorer la confiance des étudiants.

« Les diverses fonctions qui m'ont été confiées (...) m'ont apporté une meilleure connaissance de la gestion des ouvrages, des méthodes de catalogage et de codification, cela m'a permis de m'adapter au logiciel Orphée, spécifique aux bibliothèques et à ses diverses fonctions. »

« Être au contact des intérimaires, des candidats et des clients m'a permis de développer et d'optimiser certaines compétences. (...) Ce sont toutes ces compétences liées à l'humain que j'ai pu mettre en œuvre »

« J'ai été amenée à participer à des réunions de la Direction de la communication, (...). Ces réunions m'ont permis d'acquérir des connaissances sur la charte graphique, les contraintes des institutions publiques en termes de visuel et de choix de communication, les différentes phases d'une campagne de communication... »

« J'ai beaucoup appris s'agissant du travail en équipe, de l'intégration dans une nouvelle société ainsi que de l'adaptation »

« Chacune des tâches que j'ai pu effectuer, plus ou moins enrichissantes mais toutes primordiales pour le fonctionnement de l'entreprise, m'ont apporté de nouvelles connaissances et compétences. »

« Ce stage m'aura permis d'apprendre à gérer le stress dans des situations complexes et d'accroître ma faculté de polyvalence »

Ces stages ont également aidé les étudiants à avancer dans la constitution de leur réseau de relations professionnelles ce qui leur a permis de progresser dans leur parcours de formation et d'insertion professionnelle :

« Grâce à ces deux semaines, j'ai pu par ce réseau obtenir un contrat unique d'insertion pour une durée d'un an pour le moment, et ce sous la supervision d'une psychologue du travail. Mes fonctions consisteront à mettre en place un nouveau dispositif de formation [...] C'est donc pour moi une bonne opportunité me permettant de concilier une formation (Master Ingénierie de la formation) avec un contrat d'une vingtaine d'heures, alliant de ce fait la pratique et la théorie. »

Un nombre non négligeable d'étudiants ont rencontré des difficultés au sujet de leur convention de stage et regrettent que les délais de signature soient si longs à l'université.

Les période de stage en entreprise ont avant tout permis aux étudiants d'acquérir une connaissance globale du secteur d'activité dans lequel ils souhaitent s'insérer et plus généralement du monde de l'entreprise. Plus précisément, le stage a été l'occasion d'une prise de conscience des contraintes du métier souhaité, des compétences et qualités requises pour l'exercer, en définitive de la réalité des métiers qu'ils souhaitent exercer. Cela se traduit parfois par une prise de conscience plus personnelle de leurs propres qualités et aspirations, leur permettant d'approfondir leur connaissance d'eux-mêmes. Au-delà de l'apprentissage de techniques professionnelles qu'ils pourront valoriser dans le cadre de leur insertion professionnelle, du réseau professionnel en constitution, on note un aspect très positif de ces périodes en entreprise dans le sentiment qu'expriment les étudiants d'avoir gagné en compétences, en « opérationnalité » sur le marché du travail. Cet aspect vient combler les doutes fortement exprimés par les étudiants lors de leur entrée dans le DUIP quant à leurs compétences et leur possibilité d'intéresser de potentiels employeurs avec leur profil trop généraliste. Sur ce point, le stage (au-delà d'une semaine) semble être un bon outil pour améliorer la confiance des étudiants et faciliter leur insertion professionnelle.

D. Les objectifs de la phase 4 : le bilan de l'évaluation

1. Objectif 1 : observer les conditions d'insertion des étudiants du groupe expérimental par une enquête réalisée un an après la sortie du dispositif

L'enquête sur le devenir des étudiants 15 mois après leur sortie du dispositif a été réalisée à partir d'un questionnaire, envoyé par email, les interrogeant sur (cf. questionnaire en annexes) :

- Leurs caractéristiques individuelles et leur participation au DUIP
- Leur situation 15 mois après leur sortie du DUIP
- Leurs périodes de recherche d'emploi, d'emploi et de formation depuis la fin du DUIP
- La construction de leur projet professionnel
- Les caractéristiques de leur emploi (ou de l'emploi le plus marquant pour eux) 15 mois après leur sortie du DUIP
- Leur employeur
- Le bilan qu'ils tirent du DUIP.

De grandes difficultés en matière de recueil de données ont été rencontrées pour cette enquête qui a fait l'objet de nombreuses relances par e-mail et téléphoniques. Le faible nombre de questionnaires renseignés et la mauvaise qualité des réponses ne permettent pas d'exploiter quantitativement les données et d'en tirer des conclusions quant aux apports du DUIP sur les conditions d'insertion des étudiants.

Deux promotions ont été interrogées dans le cadre de cette enquête :

- La première promotion (2009-2010) a été interrogée en décembre 2011. Compte tenu des faibles effectifs d'étudiants et des déperditions en cours d'année, 11 questionnaires ont été renseignés.
- La seconde promotion (2010-2011) a été interrogée en octobre 2012. Seuls 7 questionnaires ont été renseignés, malgré de multiples relances. L'enquête d'insertion réalisée en parallèle par le porteur de projet est notamment à l'origine de ce faible taux de réponse.

Au total, seuls 18 questionnaires ont été renseignés. 15 mois après leur sortie du DUIP, parmi les 18 personnes enquêtées, 10 sont toujours étudiants ou ont repris des études et 5 se déclarent en emploi (3 se déclarent en recherche d'emploi).

Au total, 8 personnes sur 18 n'ont connu aucune période d'emploi depuis la fin du DUIP. Parmi ceux qui ont exercé au moins un emploi, on observe le plus souvent un lien avec le projet professionnel défini à l'issue du DUIP. La faiblesse des effectifs ne permet pas de tirer de conclusions sur l'apport du dispositif en termes d'aide à l'insertion des étudiants. Rien ne permet de penser par ailleurs que ces étudiants sont dans une situation professionnelle qui reflète celle de l'ensemble des bénéficiaires du DUIP.

Il a été envisagé de mutualiser les données recueillies dans le cadre de l'évaluation et celles recueillies par l'Université. Or, cela n'a pas été possible pour des raisons d'ordre méthodologique. En effet, l'Université actualise la situation des étudiants régulièrement,

pour l'ensemble des promotions, sans respecter d'écart comparable entre la date de sortie du dispositif et la date d'interrogation. Il est donc impossible de savoir combien de jeunes sont en emploi un temps donné après leur sortie du DU. Pour information, elle constate pour les 146 étudiants répondant des trois promotions que 76 étudiants ont connu au moins une période d'emploi après le DU dont 17 CDI et 69 étudiants ont connu une période stage (la moitié de ceux n'ayant pas fait de stage ont connu une période d'emploi). 26 étudiants ont repris leurs études ou une formation et 20 sont à la recherche d'un stage ou d'un emploi.

L'évaluation n'est pas en mesure de se prononcer sur les apports du dispositif au regard de l'insertion professionnelle des étudiants qui en ont bénéficié. D'une part, le dispositif d'évaluation ne comprend pas de groupe témoin et n'est pas en mesure de se prononcer sur la valeur ajoutée de l'expérimentation en comparaison à une situation référente. D'autre part, les résultats obtenus dans le cadre de l'enquête produite par l'évaluateur ne sont pas exploitables pour dresser un panorama de la situation professionnelle des bénéficiaires. Il s'agit d'une limite de l'évaluation qui n'est pas parvenue à mobiliser les étudiants qui ont changé de coordonnées personnelles et/ou n'ont pas souhaité répondre à l'enquête. Cependant, le fait que le processus d'insertion s'inscrive sur une temporalité bien plus longue que celle prévue dans l'enquête conduit à relativiser ce constat.

En effet, les objectifs de l'expérimentation ne se limitent pas à l'insertion professionnelle des bénéficiaires et les résultats de l'évaluation montrent que les apports sont nombreux. Le dispositif ELITE s'est révélé comme un véritable outil de la transition formation – emploi pour des jeunes non préparés à leur entrée dans la vie active dans le cadre de leur cursus universitaire. L'objectif d'amélioration de la transition formation-emploi implique que l'évaluation ne consiste pas uniquement en une comptabilisation des entrées en emploi. Cela cautionnerait l'idée selon laquelle ce passage entre formation et emploi est facile. C'est pourquoi elle a été consacrée en grande partie à l'appréciation du degré d'appropriation par les jeunes de toutes les connaissances et de tous les outils mobilisés.

Ceci étant, l'absence de résultat sur l'insertion professionnelle des étudiants conduit à encourager l'Université à dégager des moyens de façon à ce que les porteurs du projet puissent mettre en place un suivi des étudiants en respectant un certain nombre de principes méthodologiques de base. Cela ne permettra pas de dégager une valeur ajoutée de l'expérimentation, mais fournira des informations riches sur les parcours professionnels des bénéficiaires du DUIP.

2. Objectif 2 : Appréhender la satisfaction des étudiants

Les étudiants des trois promotions ont été interrogés dans le questionnaire de bilan sur les points positifs et négatifs du DUIP. D'une façon générale, ils sont très élogieux à l'égard du dispositif (80% d'appréciations positives). Ils mettent largement en avant la qualité de l'organisation concrète du DUIP (planning, salles, communication), ainsi que la qualité de l'information sur le DUIP et l'apport de l'ensemble du partenariat. Les jeunes apprécient largement l'organisation de la formation (les stages, les interventions) et le suivi individualisé.

Sur les apports du dispositif, ils rappellent qu'il s'agit d'une formation permettant d'apprendre à rechercher un emploi avec méthode, de faire un stage en entreprise pour vérifier son projet professionnel et qui apporte une aide à l'élaboration du projet professionnel.

« Le DUIP a répondu à toutes mes attentes puisqu'en sortant de l'université avec un diplôme en sciences humaines, nous ne sommes pas du tout préparés à rechercher un emploi et nous n'avons aucune technique. Or, il est clair que dans le monde actuel, les techniques pour rechercher un emploi sont indispensables. De plus, je n'avais pas conscience de toutes les compétences que je pouvais avoir acquises en faisant divers jobs étudiant. Apprendre à se mettre en valeur pour décrocher un poste est essentiel et le DU aide à atteindre cet objectif. »

« Ce que je retiens le plus du DU, c'est le soutien moral, l'accompagnement dans notre démarche de vouloir s'insérer professionnellement. Un autre point important a été le contenu même de certains ateliers (comment postuler à un poste et répondre à des offres, connaissances des débouchés et de la situation globale du marché du travail...) »

« Le point positif est le suivi individualisé. C'est en grande partie le suivi personnalisé qui m'a poussé à intégrer ce DU car j'avais besoin d'être conseillée dans mes démarches et de pouvoir faire le point régulièrement avec un conseiller. Un grand merci à M. pour sa disponibilité ainsi que la qualité de son service. »

En revanche, les bénéficiaires du dispositif regrettent le manque de variété des secteurs d'activité présentés et le manque de contact avec les entreprises.

« Le plus important à faire évoluer est selon moi la variété des secteurs d'activité proposée par le DU. Il faut plus de contacts avec les entreprises de la région, plus d'intervenants professionnels, surtout plus variés et offrant plus d'opportunités. »

« Pour la variété des secteurs d'activité : il manquait le secteur culturel, qui intéresse pourtant de nombreux étudiants en lettres et sciences humaines. »

« Étant en fac de LSH je m'attendais à plus d'entreprises qui ont un rapport avec le social. »

« Je pense qu'il est impératif de trouver d'autres secteurs d'activités, de faire intervenir des journalistes, des personnes spécialisées dans la communication, l'événementiel, l'éducation, la formation, la santé... »

Quels sont les points positifs et négatifs de ce DU ?	--	-	+	++
La qualité de l'information sur le DU	1	6	25	23
L'organisation concrète (planning, salles, communication...)	1	4	34	25
Le contenu des formations	2	8	14	2
L'organisation de la formation (stages, interventions...)	1	9	32	11
La possibilité de faire un stage en entreprise pour vérifier son projet professionnel	1	4	21	27
Le suivi individualisé	1	5	16	26
Le parrainage	6	7	17	12
L'apport de l'ensemble du partenariat (les branches pro, AFIJ, pôle emploi, ARDML...)	1	5	22	26
La variété des secteurs d'activité	5	19	21	7
L'aide apportée pour définir un projet professionnel réaliste	0	9	27	18
C'est une formation qui nous montre qu'on est capable de trouver un emploi	2	10	18	24
C'est une formation qui nous permet de prendre conscience qu'on a acquis des compétences susceptibles d'intéresser les employeurs	0	5	17	29
On apprend à rechercher un emploi avec méthode	0	4	20	29
Les contacts avec les entreprises	4	16	27	2
Total	25	111	311	261

Source : questionnaire de bilan étudiant.

Note de lecture : la somme en ligne correspond au nombre de répondants.

Il est intéressant de noter que les avis portés par les étudiants sur le DUIP ont nettement évolué suivant l'évolution du dispositif au cours des trois années d'expérimentation.

En effet, à l'issue de la première année, ils mettaient en avant exclusivement la qualité du suivi individualisé et dans une moindre mesure la complémentarité du partenariat.

Par contre, le point négatif principal était déjà relatif au manque de contacts avec des professionnels, cité spontanément par quasiment tous les étudiants. Ces derniers estimaient également que les secteurs d'activité représentés n'étaient pas assez nombreux. Le second point négatif évoqué par de nombreux étudiants était relatif à l'organisation du DUIP. Les étudiants considéraient que l'organisation était aléatoire et déploraient le manque d'anticipation des actions. Quelques étudiants faisaient remarquer qu'ils trouvaient peu d'informations sur le DUIP à l'université, que le travail de communication réalisé pour cette première année était largement perfectible et expliquaient qu'ils avaient découvert ce diplôme par hasard.

« Une fois que le DU a démarré, on avait l'impression qu'on nous demandait du jour au lendemain d'arrêter tout ce qu'on avait prévu de faire pour y aller. »

« Pour le stage, on nous a annoncé 15 jours avant qu'il fallait faire un stage avant la fin du mois. On était en plein examens. Cela nous donnait vraiment l'impression d'être entré dans un système contraignant. »

« Au début, un conseiller, puis un autre, puis à nouveau le premier. »

« La qualité de l'information c'est le défaut ! J'ai vu des affiches et ça m'a interpellée parce que j'étais dans cette recherche. Il y a beaucoup d'étudiants qui ne sont pas au courant. Il y a eu ensuite une présentation dans un amphi mais ça n'était pas terrible et ça ne donnait pas envie d'y aller. Il y a un gros travail à faire. C'est une véritable lacune du système. »

Ces éléments illustrent parfaitement la montée en puissance du dispositif au cours des trois années d'expérimentation. En effet, l'équipe portant le projet s'est fortement professionnalisée depuis le lancement de l'expérimentation. Elle a fait preuve d'un souci constant de perfectionnement à l'égard du dispositif en s'appuyant sur les résultats obtenus via les outils de suivi mis en place par l'université et le travail d'évaluation externe (sources menant très souvent à des résultats convergents). Des améliorations apportées au dispositif lors de la deuxième année de fonctionnement ont permis d'envisager une phase de stabilisation pour la troisième année : la définition du public éligible, la communication à l'égard des étudiants concernés, la procédure de recrutement mieux définie ayant fait ses preuves, la réalisation d'un livret d'accueil à destination des étudiants comportant tous les éléments indispensables au bon déroulement de leur formation, le resserrement de la formation sur un semestre, les réunions de travail régulières en interne, l'élaboration de tableaux de bord permettant de suivre d'une part l'assiduité des étudiants, d'autre part, l'évolution de leur situation professionnelle, les réunions avec les partenaires et intervenants etc. Toutes ces actions illustrent bien cette volonté de toujours faire mieux.

Par ailleurs, lors de la seconde année, le nombre d'intervenants extérieurs dans le cadre du DUIP s'est élargi, induisant une diversification des secteurs d'activité présentés aux étudiants (avec notamment, le secteur de l'intérim, des ressources humaines ou du commerce). Cet élargissement a été poursuivi la troisième année avec les secteurs de la culture et du tourisme, de la banque et assurance afin d'être au plus près des projets professionnels des étudiants.

Malgré l'ensemble des progrès réalisés, le point faible selon les étudiants demeure le manque de contacts avec les professionnels.

« Davantage d'interventions en lien avec mon projet professionnel [...] Les intervenants n'étaient pas des employeurs potentiels mais des personnes qui s'occupent d'une organisation qui représentent un secteur d'activité. J'aurais préféré rencontrer des professionnels en exercice qui me parlent de leur métier et des perspectives d'embauche. »

« Si cela est possible, demander aux étudiants les secteurs qu'ils visent, et ensuite adapter avec l'offre. »

« Plus de contacts avec les entreprises, organisation d'entretiens pour que les employeurs prennent conscience des capacités des étudiants mais surtout de leur détermination à s'insérer dans la vie professionnelle. »

« Plus de contacts et de rencontres avec des entreprises qui embauchent. »

« Il faudrait qu'on fasse venir des associations qui sont sur le terrain. Si on est dans le concret, ça fera l'affaire. »

Les suggestions d'amélioration formulées par les étudiants sont également relatives à la mise en place de groupes de travail.

« On était des étudiants qui n'avaient pas les mêmes objectifs. Il y avait tellement de profils différents. On se demandait, comment ils vont faire pour s'occuper de nous concrètement ? Cela plaide en la faveur de groupes réunissant les étudiants en fonction de leurs projets professionnels pour travailler de façon plus étroite avec des professionnels. »

« Faire la part des choses entre les étudiants cherchant un éventuel secteur professionnel pour sa vie future et les ex-étudiants avec un projet professionnel définit souhaitant entrer dans la vie active »

Les étudiants sont très élogieux à l'égard du dispositif. Ils soulignent la qualité de son organisation et des contenus qui leur sont transmis. Ils déplorent cependant le manque de contacts direct avec les entreprises et suggèrent la mise en place de groupes de travail de façon à ce que l'aide qui leur est apportée soit au plus près de leurs besoins.

3. Objectif 3 : Formaliser sur les territoires de nouveaux modes de coopération et d'action entre l'université et les organisations socio-économiques en faveur de l'insertion d'étudiants de filières généralistes

3.1. Appréhender la satisfaction de l'ensemble des partenaires au regard de l'expérimentation

- **Les représentations que les parrains ont de leur filleul**

Les parrains portent un regard positif et bienveillant sur les étudiants.

« Ces jeunes ont beaucoup de valeur, les laisser tomber serait un vrai gâchis. Ils sont travailleurs, ils se sont accrochés pour arriver à ce niveau. Ils ont de la méthode et une formation de base importante. »

« Leur culture générale se traduit dans un langage précis et une présence à l'entretien plus profonde. Une grande autonomie envers l'acquisition du savoir. »

« L'atout de ce public tient à sa capacité à apporter un regard neuf et donc porteur potentiellement d'innovation dans un monde économique très marqué par la production de masse, qui doit s'adapter aux NTIC et à la mondialisation. »

« Pour l'entreprise, ils ont des profils différents de standards du recrutement, centrés sur la compétence étroite sur le métier et la fonction. Ils devraient être capables de regarder l'activité et la production de l'entreprise avec le regard de leur clientèle actuelle ou potentielle. »

Même s'ils ont plutôt l'habitude de travailler avec des jeunes sans qualification, les parrains sont conscients de la difficulté actuelle à laquelle les jeunes sont confrontés pour trouver un emploi, qu'ils soient diplômés ou non : *« s'il est avéré qu'ils possèdent une texture intellectuelle certaine, ils sont tout autant démunis dans leur recherche d'emploi »*. Un parrain souligne que la différence entre les publics n'est pas si grande que ça en s'appuyant sur le travail réalisé en simulations d'entretiens : *« on intervient sur de l'affectif et non sur du cognitif. »* Cependant, l'accompagnement des jeunes sans qualification commence souvent par un travail sur l'expression orale, ce qui n'est pas le cas des diplômés de l'enseignement supérieur.

Les parrains sont conscients que les formations universitaires amènent peu les étudiants à réfléchir à leur avenir professionnel. Quand ils arrivent au sein du DUIP, il est trop tard pour leur proposer de se réorienter. Ils leur proposent alors de leur faire part de leur expérience qui est certes datée mais leur permet de réfléchir sur eux-mêmes. De la même façon, ils essaient de les sensibiliser à l'ouverture internationale, grande absente des formations universitaires, et à la notion de mobilité professionnelle. Ils sont conscients par ailleurs de la plus grande difficulté que rencontrent les étudiants étrangers dans leur recherche d'emploi (en faisant référence notamment à la circulaire Guéant de 2011 qui impose des critères plus restrictifs à l'accueil des étudiants étrangers en France).

Les parrains essaient d'accompagner les jeunes dans leur découverte du monde du travail, de les aider à éviter certains pièges, les encouragent à prendre des initiatives (en expliquant que les entreprises recrutent en priorité dans les candidatures spontanées).

« Ils ignorent de façon étonnante le monde l'entreprise. »

« Ils sont pollués par les généralités idéologiques plutôt qu'aptés à observer eux-mêmes la réalité, en particulier celle de l'emploi. ».

« On leur a trop dit qu'ils ne trouveront pas d'emploi hors de leur spécialité. »

« Une société d'assurances a en plus de son activité fonctionnelle : une direction du personnel, un service de communication, des relations commerciales... et donc il n'est pas nécessaire d'être expert en assurances pour y trouver un emploi. »

Les parrains aident les étudiants en procédant à la relecture de leur projet professionnel au regard de l'emploi.

« Les projets professionnels sont très universitaires, donnant trop de place aux disciplines apprises et pas assez aux qualités humaines essentielles, surtout dans leur cas. »

« Cela conduit quasiment toujours à élargir la cible qu'imaginait l'étudiant et à envisager des emplois plus valorisants, parfois tout de suite, parfois comme objectif d'un parcours d'emplois de plus en plus intéressants, parfois avec des étapes de professionnalisation. »

Ils leur font prendre conscience de l'importance de « vendre » leur personnalité au cours d'un entretien d'embauche. Ils essaient de les rendre lucide sur le fait que travailler, ce n'est pas travailler pour un exploitateur mais c'est aussi une façon de s'épanouir.

Ils leur font profiter de contacts professionnels quand cela est possible. Ils ont sur ce plan : *« un rôle de conseil, non seulement pour simuler des entretiens d'embauches et parfaire des CV, mais également les entraîner à converser avec des chefs d'Entreprises ou DRH sans complexe ni préjugé. »* L'objectif poursuivi étant de *« faire émerger la quintessence de leurs qualités », de « leur donner confiance et leur faire prendre conscience qu'ils ont des atouts sur le marché de l'emploi. »*

Un parrain précise que certains étudiants confondent les notions de réseaux professionnels et de « piston », ce qui induit une certaine déception vis-à-vis du parrainage.

D'une façon générale, même s'ils notent une certaine forme de naïveté chez les diplômés, ils se montrent moins sévères à leur égard que les intervenants issus des branches professionnelles.

- **Les représentations que les intervenants et partenaires ont des étudiants ELITE**

Les partenaires associés à l'expérimentation expliquent qu'il s'agit d'un public qui ne se destine pas à travailler dans des entreprises privées commerciales mais plutôt dans le secteur public ou associatif. Ils considèrent que les étudiants bénéficiaires ont un bon niveau de culture générale, de bonnes capacités de raisonnement, d'analyse, de synthèse et de nombreux atouts en termes de savoir-être.

Ils ont cependant besoin d'apprendre à mettre en avant leurs compétences et de gagner en matière de confiance en soi. Ce sont des jeunes titulaires de diplômes recherchés et qui n'ont aucune conscience de leur valeur sur le marché du travail. Ils ont besoin d'acquérir une connaissance de la réalité de l'entreprise d'aujourd'hui.

Au-delà des partenaires, certains intervenants ne parlent de ces jeunes qu'en termes de manques. Selon eux, ils n'ont pas de projet, pas de motivation, pas de formation professionnelle, ils ne sont pas mobiles, ne veulent pas faire de compromis etc. Ils sont frappés par leur passivité, leur manque de réactivité et leur « *ignorance dramatique de leur environnement socio-économique* ». Ignorance qu'ils expliquent notamment par un mode de formation universitaire axé sur un enseignement général qui a du mal à s'ouvrir et à créer des liens avec le monde du travail surtout dans le cadre du premier cycle. Un intervenant les présente comme de jeunes « bobos » qui ne s'intéressent qu'à la communication et au marketing. Ces propos caricaturaux mettent en évidence le fossé qui sépare le monde universitaire de celui de l'entreprise.

D'autres relativisent un peu ces propos en soulignant que les étudiants inscrits dans le dispositif sont le produit de ce que le système universitaire a fait d'eux. On peut difficilement leur reprocher d'avoir cumulé des diplômes sans avoir au préalable réfléchi à une stratégie professionnelle puisqu'on ne leur a jamais demandé de fournir cet effort au cours de leur cursus de formation.

Plus généralement, les intervenants expliquent qu'ils essaient « *de leur ouvrir les yeux* » parce qu'ils ont des représentations des métiers catastrophiques. Ils ne savent pas que quel que soit le secteur professionnel, il y a des métiers transversaux, il ne faut pas s'en tenir au cœur de métier traditionnel. Ces jeunes n'ont pas eu l'occasion de découvrir les métiers au cours de leur scolarité et les expériences professionnelles qu'ils ont eu leur ont donné une image négative de l'entreprise, c'est pourquoi, ils se tournent naturellement vers le secteur public et parapublic.

« Ils ont de tels préjugés qu'ils se ferment des portes. »

Cependant, il apparaît très clairement que les interventions faites auprès des étudiants ne correspondent pas toujours aux objectifs d'ELITE. Certains intervenants arrivent devant eux en leur expliquant qu'ils se sont trompés d'orientation, que pour travailler ils vont devoir reprendre une formation, que le poste auquel ils accéderont ne sera pas un poste de cadre et qu'il sera rémunéré à peine à la hauteur du SMIC. Comment peuvent-ils alors reprocher aux étudiants de ne pas être intéressés par leurs propositions alors qu'ils sont diplômés d'une licence ou d'un master universitaire ?

Ces discours vont à l'encontre des objectifs d'ELITE qui sont de faire prendre conscience aux étudiants de leurs atouts, de les outiller pour les aider à construire leur projet professionnel, à avoir confiance en eux et à aborder leur recherche d'emploi plus sereinement.

Plusieurs intervenants ont transmis aux étudiants qui en faisaient la demande des contacts professionnels. Certains ont également reçu des étudiants, leur ont fait profiter plus largement de leur connaissance du secteur d'activité dans lequel ils travaillent et ont assuré un suivi auprès de quelques personnes. Si quelques uns reprochent aux étudiants de ne pas les solliciter, tous n'ont pas joué le jeu.

« L'intervenant a dit : « on a besoin de jeunes » et au final quand on lui a demandé s'il pouvait nous prendre en stage, il nous a dit que ça n'était pas faisable. On lui a dit qu'il nous vendait du rêve ! Il nous a proposé d'aller sur le site Internet pour chercher un stage sans être prêt à jouer le rôle d'intermédiaire. [...] Il n'avait pas de carnet d'adresses à nous ouvrir. Pas d'intérêt [...] j'étais un peu déçue. »

Lors de l'entretien de bilan collectif, les intervenants formulent plusieurs propositions pour aider les étudiants, comme faire un CV collectif parrainé par un chef d'entreprise qui enverrait les jeunes se présenter auprès d'autres entreprises, ou encore, organiser un petit déjeuner avec des entrepreneurs, leur faire visiter des entreprises, leur donner la possibilité de créer une entreprise etc. Suite à ces suggestions, plusieurs intervenants font remarquer que les chefs d'entreprises ou représentants de branches qui se déplacent aux réunions et petits déjeuners sont toujours les mêmes et qu'il est difficile de les mobiliser.

3.2. Évaluer la capacité des partenaires à travailler ensemble

- **L'implication des parrains dans le dispositif**

Les parrains saluent l'ouverture de l'Université au monde socio-économique.

« Le premier intérêt (de ce dispositif) est que les chefs d'entreprises changent leur regard sur les formations de sciences humaines. Si certains secteurs ou métiers nécessitent des formations très précises, pointues et techniques, il est de nombreux postes où les qualités humaines et la culture générale l'emportent sur la technicité. [...] l'étude approfondie d'une discipline n'est pas incompatible avec un poste opérationnel en entreprise. Par exemple, le responsable commercial à l'international d'une marque de voitures japonaises était docteur en poésie chinoise, le prince héritier anglais a étudié la biologie et l'histoire de l'art avant d'aller travailler dans la finance, un historien américain travaille sur des logiciels dans une SSII. Si c'est possible au Japon, en Angleterre, aux États-Unis, cela doit pouvoir l'être aussi en France ! Un esprit bien formé peut presque tout faire. »

« L'évolution de l'Université dont fait partie le programme ELITE est une composante de l'évolution impérative de la culture sociétale française. Y contribuer... est un devoir pour un acteur de la société civile. »

« Il est impératif que l'éducation nationale travaille en synergie avec le monde du travail [...] Il va falloir travailler beaucoup parce que la passerelle est fragile. »

« C'est une bonne chose que l'université française devienne pragmatique. »

« L'orientation est bonne. La construction joignant enseignement, intervention de partenaires et parrainage est bonne et organise le temps de transition entre université et emploi. »

Ils estiment toutefois que le dispositif manque d'opérationnalité et qu'il mériterait de renforcer les liens avec les acteurs économiques.

« Mais le lien avec le monde l'emploi est trop faible. Les partenaires actuels sont trop institutionnels et pas assez opérationnels sur le bassin de vie et plus généralement sur le territoire. »

« Un gros gain serait d'impliquer les entreprises. Il est évident que l'effort devrait être local. Il faudrait donc faire un gros effort de publicité du projet pour y entraîner les employeurs potentiels dans l'intérêt des uns et des autres. »

« Le dispositif a besoin de plus de proximité avec le monde économique pour faciliter le passage de la théorie à la pratique. »

Par ailleurs, les parrains regrettent le manque d'échanges avec les porteurs du projet. En effet, ils n'ont qu'une seule personne référente à contacter et la charge de travail considérable qui lui est dévolue ne lui permet pas toujours de répondre à leurs demandes. Ils reprochent à l'université de ne pas mettre les moyens en personnels sur ces sujets qui revêtent une importance majeure : *« Les conseillères d'insertion sont en CDD ad vitam aeternam ! »*

Par ailleurs, depuis la rentrée universitaire de 2012, l'inscription au DUIP est payante. Cela démontre selon eux que seuls les étudiants qui le peuvent accèdent à cette formation, alors qu'elle devrait être proposée à tous gratuitement.

L'association a également rencontré de nombreuses difficultés pour la signature de sa convention de partenariat avec l'université : *« Il a fallu cinq versions de convention pour revenir à la version initiale. »*

L'association ECTI a été force de proposition à plusieurs reprises auprès de l'université pour favoriser le rapprochement avec le monde socio-économique. Elle a proposé notamment d'animer des modules pour que tous les cursus soient amenés à découvrir l'entreprise mais ce projet n'a pas abouti. Elle a suggéré que l'université l'utilise comme émissaire auprès des entreprises, mais comme un personnel de l'université est chargé des relations avec les entreprises cela n'a pas été possible : *« Il y a ceux qui vont aux résultats et ceux qui dissertent, c'est une autre culture... »*

Les parrains font référence à différents réseaux d'entreprises avec lesquelles l'université pourrait conventionner afin de faciliter l'entrée en stage de ses étudiants. Ils suggèrent l'organisation de petits déjeuners avec des entreprises locales qu'ils connaissent et mettent l'accent sur l'importance d'une politique culturelle locale autour de la question de l'insertion des diplômés de l'université.

Enfin, pour aider au rapprochement entre l'université et le monde économique, les parrains suggèrent que l'université organise un colloque avec des ateliers autour de la problématique de l'université et l'emploi en Europe. Cela permettrait à l'ensemble des acteurs d'avoir une meilleure connaissance et compréhension de ce qui se joue.

L'association ECTI s'est beaucoup investie également dans l'organisation et la programmation d'une journée ayant lieu à l'université au cours de laquelle Martin Hirsch a été invité mais regrettent que la presse n'ait pas fait mention de la participation de l'association.

- **Les intervenants et autres partenaires ont des postures plus hétérogènes**

Le partenariat est porté par un noyau dur d'acteurs présents depuis le lancement de l'expérimentation, adhérant à l'état d'esprit et convaincu de la pertinence du dispositif. Ils sont par ailleurs volontaires pour aider les étudiants dans leur phase de transition professionnelle.

Les raisons évoquées de l'engagement des partenaires au sein du dispositif sont variables. La première est relative au rapprochement entre le monde économique et l'université. Pour l'UPR (union patronale régionale), il s'agit d'anticiper le fait que les entreprises ne trouveront pas forcément les profils correspondant à leurs besoins alors que les jeunes issus de l'enseignement supérieur ont des compétences peu lisibles mais susceptibles d'être utiles à l'entreprise. Pour l'AFIJ, cet engagement s'inscrit dans les missions de l'association dont le rôle est de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Pôle emploi explique son investissement par le besoin d'informer ce public sur le marché de l'emploi. Les motivations des secteurs d'activité impliqués depuis le début s'inscrivent dans un registre différent qui consiste plutôt à revaloriser leur image auprès des jeunes.

« Le BTP y trouve son compte. Nous n'avons rien à gagner à ce que des étudiants de lettres viennent faire des stages chez nous, mais si nous voulons attirer de nouveaux profils, et ainsi faire face aux départs à la retraite de nos salariés, il faut activer des leviers et ouvrir le champ des possibles à l'université. Ce sont des citoyens, nous travaillons également sur l'image du BTP. La réalité est différente de ce qui est véhiculé dans les médias. »

Les partenaires s'accordent pour dire que le rapprochement entre l'université et le monde socio-économique demande du temps. Ils estiment qu'« on avance à petits pas. Les chefs d'entreprise ont une vision monolithique de l'université. Il y a des pépites à l'université mais elle ne sait pas vendre ses formations. »

Le représentant de l'UPR, engagé dans l'expérimentation depuis ses débuts a pris l'initiative de réunir tous les chefs d'entreprise participant à des actions avec l'université afin de leur présenter les évolutions qu'elle a connu depuis 2007 et ses perspectives d'ici cinq ans. Il explique que l'université a besoin d'être mieux connue, qu'elle doit faire connaître ses formations d'excellence, ses débouchés et que la mise en place d'actions d'informations réciproques devrait permettre de faire avancer le processus. Dans ce sens, l'UPR a demandé à participer aux réflexions sur l'évolution des diplômés à l'université.

Il s'avère toutefois que ce partenariat est fragile, souvent fondé sur un engagement individuel, qui nécessite d'être entretenu et soutenu au niveau institutionnel.

« Nous étions très contents d'être sollicités par l'université ! C'était une nouveauté ! Mais c'est avant tout une question de personnes. Si on y croit, ça marche, si on change les personnes, ça ne marche plus. »

Certains partenaires reprochent à l'université de ne pas faire preuve d'une volonté politique réelle :

« Les présidents sont tous d'accord, mais derrière, il y a peu d'actions concrètes qui ont des résultats visibles. Il n'y a pas de volonté politique au niveau des directeurs de département et d'UFR. Il faut passer par les profs et faire connaître le monde professionnel. »

La nécessité de continuer à communiquer de façon croissante sur le dispositif afin de le faire vivre est pointée, que ce soit en le faisant connaître des étudiants, de potentiels futurs partenaires et surtout des entreprises.

Lors de l'entretien de bilan collectif conduit à la fin de l'expérimentation avec l'évaluateur, une intervenante a posé de nombreuses questions relatives au fonctionnement et aux objectifs du dispositif. Elle n'avait visiblement pas reçu d'informations supplémentaires à la demande d'assurer une intervention présentant son secteur d'activité aux étudiants. Pourtant, les porteurs de projet ont travaillé à l'évolution et à la consolidation du partenariat en clarifiant les engagements de chacun dans un cahier des charges. Ils organisent une réunion de rentrée au cours de laquelle ils présentent le dispositif et le rôle de chacun. Mais peu de partenaires se rendent à cette réunion et finalement, suite à l'élargissement du partenariat, il apparaît que tous ne partagent pas l'esprit de l'expérimentation.

En effet, le regard que certains intervenants portent sur les étudiants interroge. Comment peuvent-ils être en mesure de les aider en ayant de telles représentations à leur égard ? Ils reprochent aux étudiants leur passivité et leur manque de motivation. On peut s'interroger sur la nature de leur propre motivation. Ne s'agit-il pas uniquement d'une question d'affichage et de communication ?

Les intervenants font part de difficultés d'organisation de leur planning d'intervention en raison du manque d'anticipation des calendriers de l'université. Ils expriment le besoin d'un feedback de la part de l'université à l'issue de leur intervention. Ils s'interrogent également sur les effets du dispositif et interpellent l'évaluateur à ce sujet. Malgré une présentation rapide de l'ensemble des apports d'ELITE pour ses bénéficiaires, ils estiment que les contenus sont trop intellectualisés.

« Ils sont dans la théorisation de la recherche d'emploi. On reste à l'université, ça n'est pas opérationnel. Qu'est ce que dispositif leur apporte de plus que ce que pourrait leur apporter l'APEC ? »

La communication de l'ensemble des résultats de l'évaluation à leur égard sera une étape déterminante pour leur permettre de comprendre tout ce qui se joue dans le cadre de cette expérimentation pour les étudiants.

Il reste difficile pour l'université d'impliquer concrètement l'ensemble des partenaires dans le dispositif, implication qui se limite pour beaucoup à la réalisation d'une intervention ponctuelle auprès des étudiants. Les intervenants expriment un besoin d'animation de réseau des partenaires associés à ELITE. Une première façon de les mobiliser serait de réunir un comité de pilotage qui participe à la réflexion et à la prise de décision. En effet, le conseil stratégique d'insertion de l'université n'accorde pas suffisamment de temps au dispositif ELITE.

L'expérimentation ELITE participe indéniablement au rapprochement entre l'université et le monde socio-économique. Cependant, à l'issue de trois années, les acteurs sont encore dans une phase de découverte mutuelle et d'apprentissage. Le processus est amorcé mais il demande du temps.

Cependant, le partenariat reste fragile, largement dépendant d'engagements individuels. Il mérite d'être renforcé en travaillant avec davantage d'entreprises, ce qui participerait à

une plus grande opérationnalité du dispositif. Les porteurs de projet ont déjà œuvré dans ce sens et leur effort doit se poursuivre afin de renforcer également l'adhésion des intervenants à l'état d'esprit de l'expérimentation.

L'université fait face à une nouvelle mission d'aide à l'insertion professionnelle de ses étudiants. La question des moyens mobilisés (conseillères d'insertion sous statut précaire) et les obstacles organisationnels auxquels sont confrontés les porteurs du projet sont révélateurs du chemin qui reste à parcourir (cf. les conventions de stage, les conventions de partenariat). Pour que le partenariat s'inscrive vraiment dans la durée, l'université devra se montrer davantage à l'écoute de ses partenaires. Dans ce sens, il apparaît très clairement dans le cadre de l'évaluation, qu'une faille au niveau du partenariat réside dans le fait qu'il n'est pas animé. Or, si l'université donnait les moyens aux porteurs de projet d'animer de façon effective le réseau de partenaires constitué, d'échanger régulièrement avec eux (indépendamment des demandes d'interventions) afin d'écouter leurs propositions, leurs remarques, de les réunir autour d'évènements au cours desquels leur engagement serait valorisé, de nombreux malentendus seraient levés. Les partenaires seraient ainsi plus impliqués, les relations de travail seraient plus fluides, et probablement plus efficaces.

Conclusion

La transition entre formation et emploi n'est pas instantanée, elle s'inscrit dans une temporalité plus ou moins longue, au cours de laquelle le cheminement des étudiants sera entaché de détours plus ou moins importants selon leur niveau de diplôme, leur type de formation et selon leur spécialité disciplinaire. ELITE leur permet d'assurer un relais entre l'enseignement universitaire en Lettres et Sciences Humaines (LSH) et le marché du travail de façon à ce que cette période latence ne soit pas préjudiciable aux étudiants.

Les nombreuses données qualitatives recueillies dans le cadre de l'évaluation soulignent que les grands objectifs du dispositif sont atteints : en effet, le DUIP permet aux étudiants d'acquérir des éléments de connaissance sur le fonctionnement du marché de l'emploi et de faire évoluer les représentations qu'ils avaient des métiers et du milieu du travail. Il leur fournit des outils pour répondre à une offre d'emploi et leur permet de prendre conscience de l'ensemble des débouchés professionnels auxquels ils sont susceptibles d'accéder. Un travail important est fourni pour qu'ils aient confiance en eux, pour qu'ils prennent conscience de leurs connaissances, expériences et compétences et qu'ils apprennent à les valoriser. À travers les différents modules de formation, les étudiants construisent leur projet personnel et professionnel, ils le testent à partir des enquêtes métiers et des stages qu'ils ont l'opportunité de faire au cours de leur formation. Ils deviennent réellement acteurs de leur parcours d'insertion professionnelle.

Cependant, les enquêtes d'insertion réalisées quinze mois après leur sortie du dispositif ne permettent pas de vérifier si la dynamique amorcée se répercute sur leur situation professionnelle. Le processus d'insertion s'inscrivant sur une temporalité bien plus longue que celle prévue dans l'enquête et l'atteinte de la plupart des objectifs du dispositif conduisent à relativiser ce manque. L'objectif d'amélioration de la transition formation-emploi implique que l'évaluation ne consiste pas uniquement en une comptabilisation des entrées en emploi. Cela cautionnerait l'idée selon laquelle ce passage entre formation et

emploi est facile. Elle a été consacrée en grande partie à l'appréciation du degré d'appropriation par les jeunes de toutes les connaissances et de tous les outils mobilisés. Les étudiants se sont d'ailleurs montrés très élogieux à l'égard du dispositif et expliquent très clairement tout ce qu'ils ont découvert.

L'expérimentation ELITE participe indéniablement au rapprochement entre l'université et le monde socio-économique. Cependant, à l'issue de trois années, les acteurs sont encore dans une phase de découverte et d'apprentissage. Le processus est amorcé mais il demande du temps. Le partenariat demeure fragile, largement dépendant d'engagements individuels. Il mérite d'être renforcé avec davantage d'entreprises, ce qui participerait à une plus grande opérationnalité du dispositif. Les porteurs de projet ont déjà œuvré dans ce sens et leur effort doit se poursuivre afin de renforcer également l'adhésion des intervenants à l'état d'esprit de l'expérimentation.

Les porteurs du projet ont besoin d'un renforcement du portage politique du dispositif. La question des moyens mobilisés en interne pour aider à l'insertion professionnelle des étudiants, pour assurer leur suivi après la sortie du dispositif, pour animer le réseau de partenaires constitué, les obstacles organisationnels inhérents à l'université sont des freins à l'inscription de l'expérimentation dans la durée. L'université doit par ailleurs aider les porteurs de projet à développer des relais en interne : l'expérimentation commence à être connue et certains chefs de départements les contactent pour se renseigner sur le dispositif. Il est important de continuer à créer du lien avec les collègues enseignants-chercheurs susceptibles de diffuser des informations sur le DUIP auprès de leurs étudiants.

2. Validité externe des résultats et perspectives de généralisation/essaimage

Est-ce que les résultats de l'évaluation seraient les mêmes si cette expérimentation était répliquée dans une autre université, sur un autre territoire ?

i. Caractère expérimental du dispositif évalué

L'Université de Provence, initialement à l'origine du projet (devenue l'Université d'Aix-Marseille depuis), était une université pluridisciplinaire avec deux secteurs : Lettres et Sciences Humaines (avec 15 000 étudiants) et Sciences et Technologies (avec 5 000 étudiants). Positionnée de longue date sur la problématique de l'insertion professionnelle des étudiants, comme en témoigne l'existence d'un Vice-président chargé des relations socio-économiques et de l'insertion et d'un Conseil Stratégique de l'Insertion (CSI), elle s'est dotée, dans le cadre de la Loi LRU, de dispositifs d'accompagnement pour l'ensemble des étudiants, dans la diversité de leurs attentes et de leurs projets.

Le projet ELITE constitue la première concrétisation opérationnelle de la volonté politique de l'Université de Provence d'associer, autour d'une action liée à l'insertion, les acteurs socio-économiques et institutionnels d'un territoire.

Le choix de se focaliser au départ sur les étudiants de Lettres et sciences humaines, correspondait à une volonté de répondre aux difficultés d'insertion professionnelle de ce public, largement constatées et particulièrement mises en évidence par les enquêtes effectuées par le Céreq.

La réponse à l'appel d'offre du Haut commissariat à la jeunesse mobilisant un noyau dur de partenaires (tels que Pôle-emploi, de l'UPR (PACA), la Cress (PACA), de l'UIMM (Métallurgie), de l'UIC (Chimie), de l'UFIP (Pétrole), de l'UMIH (Hôtellerie), de BTP13 (Bâtiment et Travaux Publics), de l'ARDML (missions locales), de l'AFIJ, de l'APEC et de La Manu) ayant évolué depuis, s'inscrit dans une démarche réfléchie et volontaire ayant germé à la suite de discussions antérieures à la connaissance des termes de l'appel à projet. Elle paraissait innovante et ambitieuse par la nature des collaborations opérationnelles qui mobilisent ensemble ces acteurs socio-économiques, institutionnels et universitaires pour la réussite du projet.

Suite à l'acceptation du projet par le Haut commissariat à la jeunesse, le dispositif a été construit par les porteurs de projet de toutes pièces en collaboration avec les partenaires sous le regard extérieur de l'évaluateur. Ce dernier a suivi l'ensemble du processus depuis la définition des objectifs opérationnels jusqu'à la concrétisation de l'expérimentation par la première rentrée universitaire des étudiants inscrits au DUIP. Il s'agit donc d'une expérimentation nouvelle et non d'un dispositif innovant préexistant.

Ce dispositif répond avant tout à un manque patent au niveau de l'université qui ne proposait pas jusqu'alors de formation à ses étudiants les aidant à se préparer à leur entrée sur le marché du travail. Les diplômés se retrouvaient du jour au lendemain à la recherche d'un emploi sans savoir comment faire, sans projet professionnel pour nombre d'entre eux, sans expérience professionnelle.

Le second point innovant de ce dispositif résulte de la construction de son partenariat qui reflète la volonté de l'université de s'ouvrir sur le monde socio-économique qui l'entoure. Grâce à la diversité des partenaires mobilisés (institutionnels, associatifs, branches professionnelles, entreprises etc.), grâce à la multitude d'intervenants, le dispositif ELITE propose à ses étudiants toute une palette de regards sur le monde du travail, le monde l'entreprise, le monde universitaire. Il les confronte à la représentation que ces acteurs ont d'eux, en tant qu'étudiants de LSH, il contribue à l'évolution de leurs propres représentations, leur ouvre le champ des possibles en matière de recherche d'emploi et les outille pour cela. Dans ce sens, le dispositif ELITE est vraiment novateur.

L'apparition des ateliers PPP (Projet Professionnel Personnel) et TRE (Techniques de Recherche d'Emploi) portés par le SCUIO et du module 5P « préparation au projet personnel et professionnel et préfiguration de parcours » dans le cadre des formations de Licence LSH depuis le lancement de l'expérimentation ne viennent pas concurrencer le dispositif ELITE. Bien au contraire, ils permettent aux étudiants de commencer à réfléchir en amont à leur projet professionnel, et de s'initier aux outils de la recherche d'emploi. Ces ateliers et ce module ne faisant pas l'objet d'évaluation, ni d'aucune information en termes de résultats, il est difficile de savoir ce que les étudiants y apprennent effectivement. Toujours est-il que les étudiants inscrits au DUIP bénéficient d'un encadrement multipartenarial et d'un accompagnement individualisé solides qui viennent en complément d'une réflexion préalable sur un projet professionnel.

ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle

A. Contexte expérimental

Le public d'étudiants bénéficiaires est constitué de jeunes volontaires souhaitant entrer sur le marché du travail. Les effectifs considérés ne permettent en aucune façon de dire s'ils sont ou non représentatifs d'une population plus large de jeunes diplômés de l'université.

Les porteurs du projet sont par ailleurs des personnels de l'université fortement impliqués pour aider leurs étudiants à s'insérer professionnellement. Rappelons que le responsable du DUIP est un enseignant chercheur sociologue du travail, ce qui n'est pas étranger à son engagement et ce qui lui permet de faire profiter largement les étudiants de son savoir et de son expérience. De plus, la conseillère d'insertion qui gère le dispositif, c'est-à-dire, toute la logistique (le planning, les relations avec les intervenants, les réservations de salles etc.) et une grande part de l'accompagnement individualisé des étudiants est une personne très impliquée (malgré le fait qu'elle est en CDD depuis le début de l'expérimentation). La réussite du dispositif s'explique largement par leur engagement respectif. Savoir si ce type d'expérimentation serait aussi efficace s'il était porté par d'autres est difficile.

Les partenaires impliqués dans l'expérimentation tels que Pôle emploi, l'APEC, l'AFIJ, ECTI, l'ARDML, les branches professionnelles, les entreprises, ont une visibilité qui permet dans l'absolu de transposer le projet ELITE sur une échelle territoriale plus large, en s'appuyant sur les spécificités des territoires.

Mais comment savoir si les acteurs s'impliqueraient dans ce dispositif de la même façon s'il devenait un dispositif de droit commun ? Il semble que la motivation et le challenge de l'expérimentation ne sont pas les mêmes. L'engagement dans une innovation permet de tester de nombreuses pistes et de faire des choix en fonction des résultats obtenus.

Par ailleurs, le dispositif a été impacté par la présence de l'évaluateur qui a permis aux porteurs du projet de prendre du recul au fur et à mesure de la mise en œuvre des actions et d'apporter des ajustements en continu. L'influence de l'évaluation a été importante lors de la première année et a permis de nombreuses évolutions pour la seconde année. Ces éléments ont été largement détaillés dans la première partie du rapport. Du point de vue des politiques publiques, on peut penser qu'en l'absence de l'évaluateur, les porteurs de projet seraient probablement arrivés aux mêmes conclusions sur une temporalité bien plus longue.

B. Transférabilité du dispositif

Les résultats obtenus dans le cadre de l'évaluation permettent d'envisager une réflexion relative à la transférabilité du dispositif.

Dans l'absolu, la formation du DUIP est tout à fait transférable dans une autre université : les interventions par les nombreux partenaires, le séminaire de réflexivité, l'accompagnement individualisé, le parrainage constituent autant d'actions susceptibles d'être reproduites.

Pour fonctionner, ce dispositif requiert un responsable de diplôme, une personne chargée de l'organisation et du suivi de la formation et une conseillère d'insertion pour quinze étudiants (pendant les trois années d'expérimentation, c'est une conseillère d'insertion à temps plein sur le dispositif ELITE qui a géré toute son organisation).

Les problèmes juridiques inhérents à la communication auprès des anciens étudiants, aux conventions de stage et aux conventions partenariales devront cependant être clarifiés.

Mais la question du coût reste entière : le point fort de cette formation tient à l'accompagnement individualisé qu'elle propose aux étudiants dans les différentes phases de construction de leur projet professionnel et dans leur recherche de stage et d'emploi. Or, l'accompagnement individualisé implique des moyens humains importants. L'Université d'Aix-Marseille a mobilisé jusqu'à quatre conseillères d'insertion pour accompagner quatre vingt jeunes dans leurs démarches sur la seconde année d'expérimentation. Il s'agit d'un plafond qui correspondait au maximum des capacités d'accueil de l'université dans le cadre de l'expérimentation.

Cela démontre l'impossible généralisation de ce dispositif à l'ensemble des étudiants de l'université. Par contre, le DUIP peut tout à fait continuer à fonctionner sur ce rythme (à savoir deux groupes de 40 étudiants par semestre) pour des jeunes volontaires et sélectionnés sur la base de leurs motivations.

Une chose est certaine, le dispositif ELITE ne peut perdurer efficacement sans le maintien d'un accompagnement individualisé de qualité.

Une piste d'allègement de l'accompagnement individualisé se trouve dans la possibilité d'expérimenter un accompagnement en petits groupes de façon à permettre la prise en charge d'un plus grand nombre d'étudiants à fois dans la période de construction du projet professionnel que dans celle de la recherche de stage et d'emploi.

Une autre piste à explorer se trouve dans le fait que les départements universitaires aient chacun un enseignant-chercheur référent « insertion professionnelle » sensibilisé aux outils mobilisés dans le cadre d'ELITE et qui jouerait un rôle de relais entre les étudiants et le dispositif.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le dispositif d'évaluation mis en place autour de l'expérimentation ELITE a poursuivi des finalités à la fois internes et externes.

Les finalités internes sont relatives d'une part, au suivi de la mise en œuvre de l'expérimentation et d'autre part, à l'atteinte des objectifs relatifs à la construction d'un projet professionnel réaliste, à l'acquisition de connaissances sur le marché du travail, le monde de l'entreprise, les techniques de recherche d'emploi, ainsi qu'à une plus grande confiance en soi pour aborder la recherche de stage et d'emploi.

Les résultats montrent que le DUIP permet effectivement aux étudiants d'acquérir des éléments de connaissance sur le fonctionnement du marché de l'emploi et de faire évoluer les représentations qu'ils avaient des métiers et du milieu du travail. Il leur fournit des outils leur permettant de répondre à une offre d'emploi et leur faisant prendre conscience de l'ensemble des débouchés professionnels auxquels ils sont susceptibles d'accéder. Un travail important est fourni pour qu'ils aient confiance en eux, pour qu'ils prennent conscience de leurs connaissances, expériences et compétences et qu'ils apprennent à les valoriser. À travers les différents modules de formation, les étudiants construisent leur projet personnel et professionnel, ils le testent à partir des enquêtes métiers et des stages qu'ils ont l'opportunité de faire. Ils deviennent réellement acteurs de leur parcours d'insertion professionnelle.

La description et l'analyse de la façon dont les activités ont été déployées « in itinere » ont permis d'entrer dans le processus de mise en œuvre du dispositif et de prendre un peu de hauteur au regard des apports de l'expérimentation auprès des étudiants.

Les finalités externes poursuivies sont relatives d'une part au rapprochement entre l'université et le monde socio-économique qui l'entoure, d'autre part, à l'insertion professionnelle des bénéficiaires du dispositif.

Les résultats de l'évaluation montrent que l'expérimentation ELITE participe indéniablement au rapprochement entre l'université et le monde socio-économique. Cependant, à l'issue de trois années, les acteurs sont encore dans une phase de découverte et d'apprentissage. Le processus est amorcé mais il demande du temps. Le partenariat demeure fragile, largement dépendant d'engagements individuels. Il mérite d'être consolidé avec davantage d'entreprises participant à une plus grande opérationnalité. Les porteurs de projet ont déjà œuvré dans ce sens et leurs efforts doivent se poursuivre afin d'améliorer également l'adhésion des intervenants à l'état d'esprit de l'expérimentation.

Les porteurs du projet ont par ailleurs besoin d'un renforcement du portage politique du dispositif. La question des moyens mobilisés en interne pour aider à l'insertion professionnelle des étudiants et animer le réseau de partenaires constitué, les obstacles organisationnels inhérents à l'université, sont autant de freins à l'inscription de l'expérimentation dans la durée.

Cependant, les enquêtes d'insertion réalisées quinze mois après la sortie du dispositif des étudiants ne permettent pas de vérifier si la dynamique amorcée se répercute sur leur

situation professionnelle à court et moyen terme. Le processus d'insertion s'inscrivant sur une temporalité bien plus longue que celle prévue dans l'enquête et le fait que la plupart des objectifs du dispositif aient été atteints conduisent à relativiser ce constat. L'objectif d'amélioration de la transition formation-emploi implique que l'évaluation ne consiste pas uniquement en une comptabilisation des entrées en emploi. Cela cautionnerait l'idée selon laquelle ce passage entre formation et emploi est facile. L'évaluation a été consacrée en grande partie à l'appréciation du degré d'appropriation par les jeunes de toutes les connaissances et de tous les outils mobilisés. Les étudiants se sont d'ailleurs montrés très élogieux à l'égard du dispositif et expliquent très clairement tout ce qu'ils ont découvert.

Ces éléments permettent d'engager une réflexion sur ce que l'on doit considérer comme étant une sortie positive de ce genre de dispositif.

Enfin, est-il si important de savoir combien de jeunes sont en emploi ? Quand une étudiante signale qu'elle vient d'obtenir un CDI à temps partiel dans un fast food, doit-on considérer cela comme une réussite du dispositif ? Quand un étudiant signale qu'il a repris ses études en Master pour concrétiser son nouveau projet professionnel, doit-on considérer cela comme un échec ?

Encore faudrait-il pouvoir vérifier que les emplois occupés correspondent aux projets professionnels et personnels des étudiants. Or, les projets qu'ils ont élaborés sont souvent des projets de trajectoires professionnelles qui nécessiteraient un suivi durant plusieurs années pour savoir si, au final, ils ont réussi à faire ce qu'ils envisageaient. Cela sort du cadre d'une évaluation d'expérimentation sociale financée pour une durée limitée.

Il semble bien plus instructif de savoir si l'expérimentation a permis aux étudiants de construire un projet professionnel réaliste sur la base duquel ils mettent en place une stratégie de formation permettant de le concrétiser ou une stratégie professionnelle permettant d'entrer sur le marché du travail et d'évoluer par la suite. Il semble plus important de savoir si les étudiants se sont familiarisés aux outils de recherche d'emploi, au monde du travail et à leur environnement socio-économique pour aborder sereinement leur phase de transition professionnelle et tout cela, l'expérimentation ELITE le permet.



BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

- M. Baslé (2008), in Livre blanc, Innover dans les pratiques d'évaluation des politiques publiques, MGDIS-Rennes 1, Rennes.
- C. Billet (2005) « *Le guide des techniques d'évaluation* », Éditions Dunod.
- M. Bonami (2005) « *Évaluation interne et évaluation externe : concurrence ou complémentarité?* », Les Cahiers de la recherche en éducation et formation, N° 38, GIRSEF.
- J.J. Bonniol & M. Vial (2003) « *Les modèles de l'évaluation, textes fondateurs avec commentaires* » De Boeck Université.
- G. Boudesseul (2010) « Évaluation expérimentale, évaluation d'une expérimentation ou évaluation d'une expérience ? » XVIIèmes Journées d'étude « Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail », Évaluation et données longitudinales : quelles relations ? 27 et 28 mai 2010, Céreq – Marseille.
- S. Divay (2011) « L'évaluation qualitative : objectiver sans compter », Bref, n°286, Céreq.
- Haut Commissariat à la Jeunesse (2009), Guide méthodologique pour l'évaluation des expérimentations sociales, Haut Commissariat à la Jeunesse.
- S. Landrier (2010) « Éléments de réflexions sur la spécificité de l'évaluation d'une expérimentation sociale », XVIIèmes Journées d'étude « Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail », Évaluation et données longitudinales : quelles relations ? 27 et 28 mai 2010, Céreq – Marseille.
<http://www.cereq.fr/pdf/relief30.pdf>
- C. Romani (2011) « Le Céreq et l'évaluation des expérimentations sociales » Net.Doc, n° 84, 48 p.

- Questionnaire de rentrée des étudiants ELITE
- Bilan annuel des étudiants ELITE
- Le devenir des étudiants ELITE
- Bilan annuel des partenaires ELITE
- Bilan annuel des parrains ELITE

Questionnaire de rentrée des étudiants ELITE

L'évaluation du dispositif ELITE menée par l'Observatoire régional des Métiers a pour objectif 1) de suivre la mise en œuvre du projet, 2) de suivre le bon fonctionnement du partenariat qui s'est formalisé autour de ce projet, et 3) de voir si les jeunes ayant participé à ce dispositif ont acquis les différents outils et éléments de connaissance leur permettant de s'insérer plus facilement sur le marché du travail.

Nous vous remercions par avance de bien vouloir répondre aux questions suivantes.

Ce questionnaire est anonyme et nous vous garantissons que les informations que vous nous transmettez seront traitées en respectant les règles du secret statistique.

Vos caractéristiques individuelles		
Sexe	<input type="checkbox"/> masculin	<input type="checkbox"/> féminin
Année de naissance		
Filière de Baccalauréat	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> ES <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> STT <input type="checkbox"/> SMS <input type="checkbox"/> STI <input type="checkbox"/> autre	
Année d'obtention du bac		
La situation professionnelle de vos parents	Père	Mère
	<input type="checkbox"/> Cadre supérieur, professions intellectuelles, indépendants <input type="checkbox"/> Artisan, commerçant <input type="checkbox"/> Agriculteur, pêcheur <input type="checkbox"/> Professions intermédiaires <input type="checkbox"/> Employé <input type="checkbox"/> Ouvrier <input type="checkbox"/> A la recherche d'un emploi <input type="checkbox"/> Retraité <input type="checkbox"/> Inactif	<input type="checkbox"/> Cadre supérieur, professions intellectuelles, indépendants <input type="checkbox"/> Artisan, commerçant <input type="checkbox"/> Agriculteur, pêcheur <input type="checkbox"/> Professions intermédiaires <input type="checkbox"/> Employé <input type="checkbox"/> Ouvrier <input type="checkbox"/> A la recherche d'un emploi <input type="checkbox"/> Retraité <input type="checkbox"/> Inactif

Votre parcours universitaire	
Année de votre 1 ^{ère} inscription	
Votre filière universitaire	
Pourquoi avez-vous choisi de poursuivre vos études supérieures à l'université ? <i>(une seule réponse)</i>	<input type="checkbox"/> en raison d'un projet professionnel précis Lequel : _____ <input type="checkbox"/> par attirance pour une filière disciplinaire <input type="checkbox"/> parce que je n'ai pas été retenu dans une autre formation supérieure Laquelle : _____ <input type="checkbox"/> parce que je ne voulais pas entrer tout de suite sur le marché du travail <input type="checkbox"/> autre : _____
Quelle est la dernière année que vous avez validée ?	<input type="checkbox"/> L2 <input type="checkbox"/> L3 <input type="checkbox"/> M1 <input type="checkbox"/> M2
Etes-vous inscrit cette année à l'université ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, dans quelle filière ?
En quelle année ?	<input type="checkbox"/> L3 <input type="checkbox"/> M1 <input type="checkbox"/> M2
Quels sont vos projets pour l'année prochaine ? <i>(une seule réponse)</i>	<input type="checkbox"/> poursuivre vos études à l'université dans votre filière <input type="checkbox"/> entreprendre une formation hors université

	Laquelle : _____ <input type="checkbox"/> m'insérer sur le marché du travail <input type="checkbox"/> autre :
--	---

Votre expérience professionnelle	
Êtes-vous actuellement à la recherche d'un emploi ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, depuis quand ? (mois et année)
Avez-vous été en stage avant de vous inscrire au DU ?	<input type="checkbox"/> Jamais <input type="checkbox"/> Une fois <input type="checkbox"/> Deux fois et plus
Si vous avez été en stage, quelle a été la durée de chacun d'entre eux ?	1 ^{er} stage : _____ 2 ^{ème} stage : _____ 3 ^{ème} stage : _____
Si vous n'êtes pas inscrits à l'université cette année, avez-vous connu des expériences professionnelles depuis que vous avez arrêté vos études ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, combien de contrats de travail avez-vous honoré ? _____ Quelle a été la durée des trois derniers contrats : Contrat 1 : _____ Contrat 2 : _____ Contrat 3 : _____

Votre représentation de l'avenir	
Êtes-vous angoissés à l'idée de vous présenter sur le marché du travail ? <i>(Indiquez sur une échelle graduée de 0 à 10, comment vous estimez votre niveau d'appréhension avec en 0, pas du tout angoissé)</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Expliquez : _____ _____
Pensez-vous que vous saurez valoriser vos connaissances et compétences sur le marché du travail ? <i>(Indiquez sur une échelle graduée de 0 à 10, votre capacité de valorisation avec en 0, pas du tout capable de valoriser)</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Les connaissances et compétences que vous pensez valoriser sont surtout acquises dans : <input type="checkbox"/> le cadre de votre formation universitaire <input type="checkbox"/> le cadre d'activités salariées <input type="checkbox"/> la vie associative, les loisirs, le sport...
Pensez-vous bénéficier d'un réseau de relations professionnelles ? <i>(Indiquez sur une échelle graduée de 0 à 10, l'idée que vous avez de l'ampleur du réseau que vous pouvez mobiliser avec en 0, pas du tout de réseau)</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Si oui, s'agirait-il de relations acquises dans le cadre : <input type="checkbox"/> personnel <input type="checkbox"/> familial <input type="checkbox"/> professionnel
Avez-vous un ou plusieurs projet(s) professionnel(s) ? <i>(indiquez 1 devant le projet prioritaire)</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Lesquels : _____
Pensez-vous que votre projet est réaliste ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Savez-vous ce qu'il faut faire pour le concrétiser ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, précisez : _____ _____

Votre intérêt pour le DU d'insertion professionnelle	
Si vous êtes inscrits au DU, quelles sont les raisons de cette inscription ? <i>(indiquez jusqu'à 4 réponses en hiérarchisant de 1 à 4 avec en 1 la raison la plus forte)</i> Pouvez-vous expliquer :	<input type="checkbox"/> saisir des ressources proposées par l'université <input type="checkbox"/> me rassurer au moment où je déciderai de me présenter sur le marché du travail <input type="checkbox"/> découvrir différents secteurs professionnels <input type="checkbox"/> m'aider à définir mon projet professionnel <input type="checkbox"/> transformer mon projet en un projet réaliste <input type="checkbox"/> faire un choix entre deux projets professionnels <input type="checkbox"/> tester mon projet professionnel en entreprise

<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/> m'informer sur les débouchés professionnels de ma filière <input type="checkbox"/> avoir une expérience professionnelle dans un secteur d'activité que je ne connaissais pas <input type="checkbox"/> m'aider à m'insérer sur le marché du travail <input type="checkbox"/> avoir une meilleure connaissance du monde de l'entreprise <input type="checkbox"/> avoir une meilleure connaissance des techniques de recherche d'emploi <input type="checkbox"/> construire un réseau de relations professionnelles <input type="checkbox"/> autre : _____
<p>Est-ce que le fait que cette formation soit validée par un diplôme a été déterminant dans votre inscription au DU ?</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Expliquez : _____ _____

La rentrée du DU d'insertion professionnelle	
<p>Que pensez-vous de la façon dont la rentrée a été organisée ? <i>(une seule réponse)</i></p>	<input type="checkbox"/> Très satisfaisant <input type="checkbox"/> Satisfaisant <input type="checkbox"/> Pas satisfaisant Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ? _____ _____ Qu'est ce que vous appréciez le plus ? _____ _____
<p>Si vous vous êtes inscrits en parallèle de vos études :</p> <p>Pensez-vous que vous allez pouvoir mener les deux formations à terme ? <i>(une seule réponse)</i></p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas Si non, à laquelle donnerez vous la priorité ? _____ _____ Pourquoi ? _____ _____
<p>Quels sont les facteurs susceptibles de vous conduire à l'abandon du DU ? <i>(indiquez jusqu'à 4 réponses en hiérarchisant de 1 à 4 avec en 1 la raison la plus forte)</i></p> <p>Si vous souhaitez expliquer : _____ _____ _____ _____</p>	<input type="checkbox"/> Incompatibilité des emplois du temps <input type="checkbox"/> Surcharge de travail <input type="checkbox"/> Implique de quitter une activité salariée <input type="checkbox"/> Pas prêt(e) pour entrer sur le marché du travail <input type="checkbox"/> Impression de ne rien apprendre <input type="checkbox"/> Insatisfaction à l'égard de la qualité des emplois proposés par les entreprises <input type="checkbox"/> Le secteur d'activité qui m'intéresse n'est pas représenté parmi les branches professionnelles engagées dans le DU <input type="checkbox"/> Pas d'emploi dans le secteur d'activité visé <input type="checkbox"/> Impossibilité de concrétiser mon projet via ce DU <input type="checkbox"/> Autre raison : _____ _____

Si un point important selon vous n'a pas été abordé dans ce questionnaire, ou si vous avez des remarques à formuler merci de préciser :

Je vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire

Bilan annuel des étudiants ELITE

Afin de suivre au mieux le bon déroulement du DU d'insertion professionnelle, nous vous remercions de bien vouloir renseigner le questionnaire suivant :

VOS CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES	
Sexe	<input type="checkbox"/> masculin <input type="checkbox"/> féminin
Année de naissance	
Dernière année validée ?	<input type="checkbox"/> L2 <input type="checkbox"/> L3 <input type="checkbox"/> M1 <input type="checkbox"/> M2
Filière d'études universitaire	
Situation actuelle	<input type="checkbox"/> Étudiant(e) <input type="checkbox"/> L3 <input type="checkbox"/> M1 <input type="checkbox"/> M2 Filière : <input type="checkbox"/> Recherche d'emploi Quel métier/ secteur professionnel :
Situation envisagée à la rentrée 2010-2011	<input type="checkbox"/> Poursuite d'études <input type="checkbox"/> L3 <input type="checkbox"/> M1 <input type="checkbox"/> M2 Filière : <input type="checkbox"/> Recherche d'emploi - Quel métier/ secteur professionnel :

LES PRODUCTIONS ÉCRITES				
Avez-vous réalisé les productions demandées pour valider le DU ? <i>(Cochez une case par ligne)</i>	Non réalisée	Commencée et resté inachevée	Commencée et en cours	Achevée
Le projet personnel et professionnel				
Restitution de l'enquête métier				
Rapport du stage d'observation				
Texte précisant en quoi les différentes interventions ont participé à la construction du projet professionnel				
Si vous ne les avez pas toutes réalisées, pouvez-vous expliquer pourquoi ?				
LES FORMATIONS ET VOTRE PARTICIPATION DANS LE DU				
1. Construction du projet personnel et professionnel à partir du logiciel Pass Avenir et d'un accompagnement individualisé	<input type="checkbox"/> travail sur le logiciel Pass Avenir <input type="checkbox"/> travail sur le projet professionnel avec un accompagnement individualisé Combien de séances ?			
2. Acquisition des outils et techniques de recherche d'emploi	<input type="checkbox"/> Suivi des formations par l'AFIJ Combien de séances (sur les 6) ? <input type="checkbox"/> Identifier les compétences <input type="checkbox"/> Connaissance de soi			
3. Connaissance de l'entreprise et de l'activité (quelles sont les interventions auxquelles vous avez assisté ?)	<p>Suivi des formations par les secteurs d'activités représentés :</p> <input type="checkbox"/> Tourisme et Hôtellerie <input type="checkbox"/> Commerce et Distribution <input type="checkbox"/> Transport logistique <input type="checkbox"/> Banque et Assurance <input type="checkbox"/> Industrie et Métallurgie <input type="checkbox"/> Bâtiment et travaux publics <input type="checkbox"/> Recrutement et Intérim <input type="checkbox"/> Aide à la recherche d'emploi <input type="checkbox"/> Économie sociale et solidaire / Sanitaire et social <input type="checkbox"/> Gérontologie <input type="checkbox"/> Archives et métiers du livre			
	<p>Suivi des formations sur la législation, l'entreprise et l'emploi :</p> <input type="checkbox"/> Connaissance de l'entreprise <input type="checkbox"/> Le marché de l'emploi, les mesures emploi <input type="checkbox"/> Création d'entreprise <input type="checkbox"/> Droit du travail			

<p>5. La période d'activité en entreprise</p>	<p>Vous avez cherché :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> un stage d'observation (environ 15 jours) <input type="checkbox"/> un stage long (2 mois et plus) <input type="checkbox"/> une formation en alternance/ un contrat de professionnalisation <input type="checkbox"/> un emploi <p>Vous avez trouvé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> un stage d'observation <input type="checkbox"/> un stage long <input type="checkbox"/> une formation en alternance ou un contrat de professionnalisation <input type="checkbox"/> un contrat à durée déterminée <input type="checkbox"/> un contrat à durée indéterminée <input type="checkbox"/> rien pour le moment
<p>6. Le lien entre formation et période en entreprise</p>	<p>Avez-vous réalisé une enquête métier ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si oui, sur quel métier ? - auprès de quelle(s) entreprise(s) ? <p>Avez-vous participé au séminaire de J. Rose ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <ul style="list-style-type: none"> - combien de séances ? - En quoi, ce séminaire vous a-t-il été utile ? <p>Avez-vous bénéficié du Parrainage ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <ul style="list-style-type: none"> - En quoi, cette action vous a-t-il été utile ?
<p>VOS RÉALISATIONS</p>	
<p>Construction du projet personnel et professionnel</p>	<p>Vous avez confirmé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> un secteur professionnel, lequel ? <input type="checkbox"/> un projet professionnel, lequel ? <p>Vous avez découvert :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> des secteurs professionnels susceptibles de vous intéresser <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> des métiers susceptibles de vous intéresser <p>Par exemple :</p> <p>Vous avez construit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> un nouveau projet professionnel, lequel ? <p>Vous continuez à réfléchir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> sur votre motivation à entrer sur le marché du travail <input type="checkbox"/> sur le(s) secteur(s) d'activité qui vous intéresse(nt) le plus <input type="checkbox"/> sur votre projet professionnel

Acquisition des outils et techniques de recherche d'emploi	<p>Ces interventions vous ont conduits à :</p> <input type="checkbox"/> rédiger un CV <input type="checkbox"/> participer à des simulations d'entretiens <input type="checkbox"/> rédiger des lettres de motivations <input type="checkbox"/> découvrir des méthodes de recherche d'emploi Qu'avez-vous découvert au cours de ces séances ?
Le lien entre formation et période en entreprise	<p>Est-ce que le DU vous a permis de commencer à vous constituer un réseau professionnel ?</p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, est plutôt grâce : <input type="checkbox"/> à la réalisation de l'enquête métier <input type="checkbox"/> aux intervenants venus présenter leur secteur d'activité <input type="checkbox"/> à la conseillère assurant le suivi individualisé <input type="checkbox"/> à votre parrain <input type="checkbox"/> autre :
VOS APPRENTISSAGES	
Plus généralement, est-ce que vous pensez que ce DU vous a permis d'être plus en capacité à répondre à une offre d'emploi ?	
Est-ce que ce DU vous a permis de consolider vos connaissances sur les différents débouchés professionnels auxquels vous êtes susceptibles d'accéder ?	
Est-ce que ce DU vous a permis d'accroître votre motivation à rechercher un emploi ?	

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes :				
	Pas du tout	Un peu	En majorité	Tout à fait
Je me sens prêt(e) à entrer dans la vie active				
Je suis capable de m'adapter à diverses situations professionnelles				
Je me fixe des objectifs réalisables et je fais ce qu'il faut pour les atteindre				
J'ai la conviction que je vais trouver un emploi qui me convient				
Je pense que je mérite de trouver un emploi qui me convient				
J'accepte les remarques et j'assume mes erreurs				
Je suis capable de gérer les embûches de la vie même si je ne peux pas les contrôler				

D'une façon générale, pensez-vous que ce DU vous a permis de mieux vous connaître et de vous évaluer à votre juste mesure ?

Est-ce que ce DU vous a permis de conforter ou de faire évoluer les représentations que vous aviez sur les métiers que vous envisagez?

Est-ce que ce DU vous a permis de conforter ou de faire évoluer les représentations que vous aviez sur le milieu du travail ?

Est-ce que ce DU vous a permis de conforter ou de faire évoluer les représentations que vous aviez sur les parcours d'insertion professionnelle ?

VOTRE PARTICIPATION AU DU D'INSERTION PROFESSIONNELLE

<p>Quand avez-vous interrompu votre participation au DU ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Je suis allé(e) jusqu'au bout de la formation <input type="checkbox"/> En cours de formation, précisez le mois :
<p>Pourquoi ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> C'est la fin de la formation <input type="checkbox"/> Je préfère poursuivre mes études dans ma filière universitaire à temps plein. <input type="checkbox"/> Je ne souhaite pas préparer dès maintenant mon entrée sur le marché du travail. <input type="checkbox"/> Comme je poursuis mes études, je manque de temps pour suivre le DU. <input type="checkbox"/> Pour des raisons personnelles, je manque de temps pour suivre le DU. <input type="checkbox"/> Mon projet professionnel est en décalage avec les objectifs du DU (par exemple, concours administratif) <input type="checkbox"/> Je n'ai pas l'impression d'apprendre beaucoup de choses. <input type="checkbox"/> Les secteurs d'activité qui sont présents dans le dispositif sont trop éloignés de mon projet professionnel. <input type="checkbox"/> J'avais des attentes différentes à l'égard de ce DU. <p>Lesquelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> J'ai trouvé un emploi. <p>Précisez (type de contrat, durée, intitulé du poste) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> J'ai un projet professionnel, je sais comment m'y prendre pour le concrétiser et je n'ai plus besoin de poursuivre le DU. <input type="checkbox"/> Autre (précisez) :

VOTRE AVIS SUR LE DU D'INSERTION PROFESSIONNELLE

VOTRE AVIS SUR LE DU D'INSERTION PROFESSIONNELLE				
Quels sont les points positifs et négatifs de ce DU ?	--	-	+	++
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La qualité de l'information sur le DU <input type="checkbox"/> L'organisation concrète (planning, salles, communication...) <input type="checkbox"/> Le contenu des interventions de professionnels <input type="checkbox"/> Les séminaires de travail avec le responsable du DU <input type="checkbox"/> L'organisation de la formation (stages, interventions...) <input type="checkbox"/> La possibilité de faire un stage en entreprise pour vérifier son projet professionnel <input type="checkbox"/> Le suivi individualisé <input type="checkbox"/> L'apport de l'ensemble du partenariat (les branches professionnelles, AFIJ, pôle emploi, ARDML...) <input type="checkbox"/> La variété des secteurs d'activité <input type="checkbox"/> L'aide apportée pour définir un projet professionnel réaliste <input type="checkbox"/> C'est une formation qui nous montre qu'on est capable de trouver un emploi <input type="checkbox"/> C'est une formation qui nous permet de prendre conscience qu'on a acquis des compétences susceptibles d'intéresser les employeurs <input type="checkbox"/> On apprend à rechercher un stage et/ou un emploi avec méthode <input type="checkbox"/> Les contacts avec les entreprises <input type="checkbox"/> Le parrainage <input type="checkbox"/> Autre : 				
<p>Pouvez-vous donner votre avis de façon plus détaillée sur un point + ou – qui vous semble déterminant ?</p>				
<p>Avez-vous des suggestions pour améliorer le contenu ou l'organisation de cette formation l'année prochaine ?</p>				

Si votre participation au DU vous a permis de constituer un réseau de relations professionnelles, pourriez-vous décrire (par un schéma ou par écrit) le processus de constitution de ce réseau ?

(par exemple, Mr x m'a donné les coordonnées de Mr y qui m'a dit de joindre Mme z. Par ailleurs, Mme w m'a conseillé de rencontrer Mr s etc.)

Merci pour votre contribution.

Le devenir des étudiants ELITE

VOS CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES		
Sexe	<input type="checkbox"/> masculin	<input type="checkbox"/> féminin
Année de naissance		
Dernière année universitaire validée ?	<input type="checkbox"/> L2 <input type="checkbox"/> L3 <input type="checkbox"/> M1 <input type="checkbox"/> M2	
Filière d'études universitaire		
Dernier diplôme obtenu (si différent)		

VOTRE PARTICIPATION AU DUIP	
Avez-vous suivi le DUIP :	
<input type="checkbox"/> dans son intégralité	
<input type="checkbox"/> partiellement	
Quelles étaient vos attentes quand vous vous êtes inscrits dans cette formation ?	
Ont-elles été satisfaites ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Expliquez :

VOTRE SITUATION AU 1ER OCTOBRE	
Êtes-vous :	<input type="checkbox"/> Étudiant <input type="checkbox"/> Apprenti <input type="checkbox"/> En emploi (y compris contrat de professionnalisation, CDD etc.) <input type="checkbox"/> En stage de formation <input type="checkbox"/> Sans emploi et à la recherche d'un emploi <input type="checkbox"/> Sans emploi et vous n'en cherchez pas
Vous poursuivez des études (ou vous êtes en apprentissage) :	<input type="checkbox"/> Par choix ? <input type="checkbox"/> Parce que vous avez échoué à un examen ? <input type="checkbox"/> Parce que vous avez besoin d'une qualification supplémentaire pour le métier que vous souhaitez exercer ? <input type="checkbox"/> Parce que vous n'avez pas trouvé d'emploi ? <input type="checkbox"/> Autre :
	Quel diplôme préparez-vous ?
	Dans quelle spécialité ?
	Dans quel établissement ?

<p>Vous êtes sans emploi et vous n'en cherchez pas, est-ce parce que :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vous êtes dans l'attente d'une formation (stage, reprise d'études) <input type="checkbox"/> Vous êtes dans l'attente d'un poste qui doit se libérer dans les deux mois à venir <input type="checkbox"/> Vous attendez un contrat d'intérim <input type="checkbox"/> Vous avez un problème temporaire de santé <input type="checkbox"/> Vous élevez votre enfant ou vous êtes en attente d'un événement (naissance d'un enfant, mariage etc.) <input type="checkbox"/> Vous envisagez de changer de ville, de région, d'aller travailler à l'étranger <input type="checkbox"/> Vous envisagez de créer votre entreprise <input type="checkbox"/> Autre raison :
<p>Vous cherchez un emploi, êtes-vous en contact avec :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pôle emploi <input type="checkbox"/> Une mission locale <input type="checkbox"/> Le BAIP ou le SCUIO de l'université <input type="checkbox"/> L'AFIJ <input type="checkbox"/> Une PAIO (permanence d'accueil, d'information et d'orientation) <input type="checkbox"/> Une autre structure :

VOS PÉRIODES DE RECHERCHE D'EMPLOI	
<p>Combien de mois de recherche d'emploi avez-vous connu depuis la fin du DUIP ?</p>	
<p>Quelles sont les démarches que vous avez effectuées depuis la fin du DUIP ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vous sous êtes inscrit à pôle emploi <input type="checkbox"/> Vous vous êtes inscrit dans une agence d'intérim <input type="checkbox"/> Vous faites intervenir des relations personnelles <input type="checkbox"/> Vous mobilisez vos réseaux sociaux (facebook, twitter etc.) <input type="checkbox"/> Vous faites intervenir les relations professionnelles que vous avez nouées dans le cadre du DUIP <input type="checkbox"/> Vous consultez les petites annonces <input type="checkbox"/> Vous consultez des sites Internet spécialisés <input type="checkbox"/> Vous participez à des actions organisées par la mission locale, le BAIP ou le SCUIO de l'université, un service municipal, la cité des métiers, ou une association d'aide à l'insertion professionnelle <input type="checkbox"/> Vous avez envoyé des candidatures spontanées par courrier, vous avez pris des contacts directement avec des entreprises <input type="checkbox"/> Vous avez pris contact avec l'entreprise (ou les entreprises) dans laquelle (lesquelles) vous avez fait un stage <input type="checkbox"/> Vous n'avez entrepris aucune démarche particulière <input type="checkbox"/> Autre :
<p>Si vos démarches ont évolué dans le temps, expliquez comment elles se sont enchainées et ce qui a été à l'origine de cette évolution :</p>	
<p>Pensez-vous avoir déjà fait l'objet de discrimination à l'embauche ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <p>Si c'est le cas, est-ce en raison de :</p>	

LA CONSTRUCTION DE VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

Quel était votre projet professionnel au moment de votre entrée au DUIP ?

Quel était votre projet professionnel au moment de votre sortie du DUIP ?

Quel est votre projet au 1er octobre 2011 ?

Pouvez-vous décrire les grandes étapes de construction de votre projet professionnel et les raisons qui l'ont fait évoluer ?

VOS PÉRIODES D'EMPLOI

Combien de mois en emploi avez-vous connu depuis la fin du DUIP ?

Quelle a été la durée de chacun des contrats ?

De quel(s) type(s) d'emploi s'agissait-il (fonction, établissement) ?

VOS PÉRIODES EN FORMATION

Combien de mois en formation avez-vous connu depuis la fin du DUIP ?

Pouvez-vous décrire ces formations ?

Est-ce qu'elles s'inscrivent dans la continuité de votre parcours universitaire initial ou s'inscrivent-elles dans le cadre d'une réorientation en vue d'un nouveau projet professionnel ? Expliquez.

VOTRE EMPLOI AU 1ER OCTOBRE 2012 OU L'EMPLOI LE PLUS MARQUANT POUR VOUS

Quel est le statut de votre emploi ?

- Contrat à durée indéterminée
- Fonctionnaire ou agent public
- Installé(e) à votre compte
- Auto-entrepreneur
- Contrat de professionnalisation
- Contrat à durée déterminée de moins de 6 mois
- Contrat à durée déterminée de 6 mois et plus
- Contrat d'intérim
- Autre (Contrat aidé)

Quel est l'intitulé de votre emploi ? (exemple : électricien, dessinateur etc.)

Vous travaillez :

- À temps plein
- A temps partiel supérieur ou égal à un mi-temps
- A temps partiel inférieur à un mi-temps

Quel est votre salaire mensuel net ? (primes incluses, montant arrondi en euros)

Quelle est la fonction principale de votre emploi ?

- Production, fabrication, chantier, exploitation
- Installation, réglage, réparation, maintenance
- Sécurité, gardiennage, police, armée
- Nettoyage, entretien ménager
- Transport, manutention, magasinage, logistique
- Secrétariat, guichet, saisie, accueil, standard

	<input type="checkbox"/> Gestion, comptabilité, fonction administrative <input type="checkbox"/> Commerce, vente, technico-commercial <input type="checkbox"/> Informatique, études, méthodes <input type="checkbox"/> Enseignement, travail d'animation, travail social <input type="checkbox"/> Soins aux personnes <input type="checkbox"/> Coiffure, esthétique <input type="checkbox"/> Autres services aux personnes, garde d'enfants <input type="checkbox"/> Autre, précisez :
Si vous êtes salarié(e) d'entreprise, quelle est votre classification professionnelle ?	<input type="checkbox"/> Manœuvre, ouvrier spécialisé <input type="checkbox"/> Ouvrier qualifié ou hautement qualifié <input type="checkbox"/> Employé <input type="checkbox"/> Technicien, dessinateur, VRP <input type="checkbox"/> Agent de maîtrise <input type="checkbox"/> Cadre, ingénieur <input type="checkbox"/> Autre :
Quelles sont les démarches qui vous ont permis d'obtenir cet emploi ?	<input type="checkbox"/> Vous vous êtes inscrit à pôle emploi <input type="checkbox"/> Vous vous êtes inscrit dans une agence d'intérim <input type="checkbox"/> Vous faites intervenir des relations personnelles <input type="checkbox"/> Vous mobilisez vos réseaux sociaux (facebook, twitter etc.) <input type="checkbox"/> Vous faites intervenir les relations professionnelles que vous avez nouées dans le cadre du DUIP <input type="checkbox"/> Vous consultez les petites annonces <input type="checkbox"/> Vous consultez des sites Internet spécialisés <input type="checkbox"/> Vous participez à des actions organisées par la mission locale, le BAIP ou le SCUIO de l'université, un service municipal, la cité des métiers, ou une association d'aide à l'insertion professionnelle <input type="checkbox"/> Vous avez envoyé des candidatures spontanées par courrier, vous avez pris des contacts directement avec des entreprises <input type="checkbox"/> Vous avez pris contact avec l'entreprise (ou les entreprises) dans laquelle (lesquelles) vous avez fait un stage <input type="checkbox"/> Vous n'avez entrepris aucune démarche particulière <input type="checkbox"/> Autre :
Est-ce que votre emploi correspond au projet professionnel que vous poursuiviez au moment où vous le cherchiez ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Expliquez :
Êtes-vous satisfait de cet emploi ?	<input type="checkbox"/> Sur le niveau de responsabilité qui vous est confié <input type="checkbox"/> Sur le niveau de rémunération <input type="checkbox"/> Sur le lien entre votre emploi et votre filière de formation
VOTRE EMPLOYEUR	
Vous travaillez :	<input type="checkbox"/> Dans une entreprise privée <input type="checkbox"/> Dans une entreprise publique (EDF, SNCF, Air France etc.) <input type="checkbox"/> Dans la fonction publique (d'état, territoriale, hospitalière)
Quelle est l'activité de votre entreprise ? (imprimerie, banque etc.)	
Avant cet emploi, avez-vous déjà travaillé dans cette entreprise ? (job d'été, stage, CDD)	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si c'est le cas, expliquez comment s'est passée votre intégration et votre évolution au sein de cette entreprise?
Combien y a-t-il de salariés de votre entreprise sur votre lieu de travail?	<input type="checkbox"/> Moins de 10 salariés <input type="checkbox"/> De 10 à 49 salariés <input type="checkbox"/> 50 salariés et plus <input type="checkbox"/> Ne sait pas

LE BILAN DU DUIP	
<p>Pensez-vous que cette formation vous a aidé :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> À construire votre projet professionnel <input type="checkbox"/> À prendre conscience des possibilités d'emploi qui s'offrent à vous <input type="checkbox"/> À vous former aux méthodes de recherche d'emploi <input type="checkbox"/> À découvrir la réalité du marché du travail <input type="checkbox"/> À avoir davantage confiance en vous <input type="checkbox"/> À prendre conscience de la valeur de vos diplômes <input type="checkbox"/> À construire un réseau de relations professionnelles <input type="checkbox"/> À prendre conscience que pour réaliser votre projet professionnel, vous deviez reprendre vos études

Quels sont les points positifs et négatifs de ce DU ?	--	-	+	++
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La qualité de l'information sur le DU <input type="checkbox"/> L'organisation concrète (planning, salles, communication...) <input type="checkbox"/> Le contenu des interventions de professionnels <input type="checkbox"/> Les séminaires de travail avec le responsable du DU <input type="checkbox"/> L'organisation de la formation (stages, interventions...) <input type="checkbox"/> La possibilité de faire un stage en entreprise pour vérifier son projet professionnel <input type="checkbox"/> Le suivi individualisé <input type="checkbox"/> L'apport de l'ensemble du partenariat (les branches professionnelles, AFIJ, pôle emploi, ARDML...) <input type="checkbox"/> La variété des secteurs d'activité <input type="checkbox"/> L'aide apportée pour définir un projet professionnel réaliste <input type="checkbox"/> C'est une formation qui nous montre qu'on est capable de trouver un emploi <input type="checkbox"/> C'est une formation qui nous permet de prendre conscience qu'on a acquis des compétences susceptibles d'intéresser les employeurs <input type="checkbox"/> On apprend à rechercher un stage et/ou un emploi avec méthode <input type="checkbox"/> Les contacts avec les entreprises <input type="checkbox"/> Le parrainage <input type="checkbox"/> Autre : 				

<p>Pouvez-vous donner votre avis de façon plus détaillée sur un point + ou – qui vous semble déterminant ?</p>	
--	--

Merci pour votre contribution.

Bilan annuel des Partenaires ELITE

Dans le cadre du bilan de fin d'année de l'expérimentation ELITE portée par l'université de Provence, je vous remercie de répondre aux questions suivantes :

VOS CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES	
Sexe	<input type="checkbox"/> masculin <input type="checkbox"/> féminin
Les fonctions exercées	
LE DISPOSITIF ELITE	
Quel est votre avis sur le dispositif ELITE ?	
Quel est votre avis sur le public d'étudiants (leurs atouts, leurs besoins)	
L'IMPLICATION DES PARTENAIRES	
Quelle a été votre participation effective au DU (interventions, transmission de contacts professionnels auprès des étudiants...)?	
LE BILAN	
Quel bilan dressez-vous (points positifs, points négatifs) ?	
Quels décalages par rapport à vos attentes?	
Quelles suggestions pour améliorer les choses à partir de la rentrée prochaine?	

Merci pour votre contribution.

Bilan annuel des Parrains ELITE

Dans le cadre du bilan de fin d'année de l'expérimentation ELITE portée par l'université de Provence, je vous remercie de répondre aux questions suivantes :

VOS CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES		
Sexe	<input type="checkbox"/> masculin	<input type="checkbox"/> féminin
Votre situation actuelle	<input type="checkbox"/> en activité	<input type="checkbox"/> en retraite
Votre profession ou celle que vous exerciez avant de cesser votre activité?		
LE PARRAINAGE DES JEUNES INSCRITS DANS LE DISPOSITIF ELITE		
Quelles sont les raisons de votre engagement dans le parrainage de jeunes ?		
Quel est votre avis sur le dispositif ELITE ?		
Quel avantage voyez-vous à ce qu'il ouvre les portes de l'université à des professionnels?		
D'après vous, quelle est la spécificité de ce public de jeunes diplômés par rapport aux jeunes sans qualification que vous avez plus l'habitude de parrainer? (leurs atouts, leurs faiblesses)		
Comment voyez-vous votre rôle de parrain ou marraine auprès de ces jeunes en particulier ?		
Quelles activités leur proposez-vous ? (des contacts, travail sur le projet, réponses à leurs questions etc.)		
Êtes-vous plutôt favorable à des rencontres individuelles ou collectives avec d'autres parrains et d'autres jeunes ?		
Avez-vous des remarques ou des suggestions à formuler concernant le dispositif ELITE ?		

Merci pour votre contribution.

Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22

www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse

