

DIRECTEUR DE PUBLICATION

MARIO BARSAMIAN

RÉALISATION

SÉVERINE LANDRIER

EN COLLABORATION AVEC

SONIA MILLIARD

CONCEPTION - PAO

LIGHTCOMM

ISSN : 1760-9569

**Le passage de la formation à l'emploi n'est pas instantané, il s'inscrit dans une temporalité plus ou moins longue, au cours de laquelle le cheminement des étudiants connaîtra des détours plus ou moins importants selon leur niveau de diplôme, leur type de formation et leur spécialité disciplinaire. L'Expérimentation locale pour l'insertion territorialisée des étudiants (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 de latence ne soit pas préjudiciable aux étudiants. 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 notion de transition professionnelle est apparue dans les années 1980 avec les premiers travaux relatifs à l'insertion professionnelle des jeunes. Elle peut être définie comme un enchevêtrement complexe de formation, d'emploi, de chômage, de mobilité, vécu par les individus. Cet enchevêtrement découle d'un processus socialement organisé (Rose, 1984). Si on retient cette définition, la notion de transition a vocation à se généraliser aux périodes nombreuses sur le marché du travail, marquées par le chômage et la recherche d'emploi (formation initiale ou continue/

emploi, emploi/emploi, chômage/emploi, emploi/chômage, etc.), ce qui explique notamment pourquoi on parle des transitions professionnelles.

Ces transitions constituent des moments éprouvants pour les individus (chômage, incertitude, contrôle de la recherche d'emploi, évaluation des compétences et de soi, entretiens d'embauche, intégration dans les milieux de travail, etc.). Elles recouvrent des temps de fragilisation et de vulnérabilité, mais aussi de réussite et d'insertion durable pour les personnes. Les transitions professionnelles peuvent prendre la forme de « crise biographique » mettant à l'épreuve la sphère familiale, rendant difficile l'engagement dans la recherche d'emploi ainsi que la relation aux accompagnants et ayant parfois pour conséquence des attentes démesurées à l'égard des acteurs et des dispositifs de l'emploi. Les transitions professionnelles peuvent prendre la forme de moments de renoncement dans un contexte d'incertitude sur l'avenir. Dans d'autres circonstances, elles réactivent des projets enfouis et des aspirations contrariées pendant la scolarité et sont perçues comme une « seconde chance ». Dans tous les cas, elles sont des phases d'intense négociation identitaire : « négociation avec soi-même » par laquelle les individus tentent de maintenir un sentiment d'unité et d'estime de soi, et négociation des arbitrages auprès des acteurs de l'emploi.

La définition de la notion de transition professionnelle est empruntée à la revue *Sociologies pratiques*, dans son appel à articles « Les identités professionnelles à l'épreuve des transitions », n° 28, à paraître au 1<sup>er</sup> trimestre 2014.

La formation proposée par l'université d'Aix-Marseille permet aux étudiants de franchir de nombreuses étapes constitutives du processus de transition professionnelle.

### ENTRER DANS UNE DÉMARCHÉ DE MISE EN PROJET

À l'entrée 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. Ils ont une connaissance plutôt imprécise 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.

un mois après leur entrée en formation, est riche d'informations relatives à leur cheminement : si certains élaborent 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 s'appuient sur une expérience professionnelle qui leur a permis de découvrir un secteur ou un métier, voire de développer des compétences qu'ils souhaitent valoriser.

Le DUIP devient une interface permettant aux étudiants d'entrer dans une logique de projet selon les besoins qu'ils ont exprimés. Ils sont invités à décliner leur parcours de formation, leurs expériences sociales et professionnelles sous la forme de compétences. C'est la mise en rapport dynamique de l'ensemble de ces expériences qui devient structurante pour leur projet. 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. L'accompagnement individualisé est à ce titre décisif.

### AMÉLIORER L'ESTIME DE SOI ET LA CONFIANCE EN SOI

Tous les indicateurs qualitatifs recueillis dans le cadre de l'évaluation 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. Plusieurs étudiants ont déclaré que le DUIP avait participé à une véritable évolution de leur personnalité.

Dans ce sens, le séminaire de réflexivité joue un rôle important : c'est le lieu où les étudiants prennent le temps de réfléchir collectivement sur leur projet, 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

#### L'expérimentation ELITE

Ce « Mémo » fait suite à l'évaluation réalisée par l'ORM de l'expérimentation ELITE portée par l'université d'Aix-Marseille de 2010 à 2012 dans le cadre d'un financement du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ).

Le dispositif ELITE résulte de la volonté politique de l'université 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 universitaire 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 3<sup>e</sup> année de licence, ayant validé un master 1 ou inscrits en 1<sup>re</sup> année de master, et souhaitant accéder au marché du travail. Il s'est élargi, à l'initiative des porteurs du projet, aux étudiants diplômés d'un master 2, puis à l'ensemble des disciplines offertes par l'université d'Aix-Marseille suite à la fusion entre l'université de Provence, l'université de la Méditerranée et l'université Paul-Cézanne. D'une façon générale, ce dispositif a considérablement évolué au cours des trois années d'expérimentation, s'articulant autour d'une phase de test la première année, d'une phase de professionnalisation la deuxième et de stabilisation la troisième année.

Ce DU propose un ensemble d'unités de formation permettant de faciliter l'accès des étudiants au marché du travail. Il ne s'agit pas seulement d'un diplôme supplémentaire, mais bien d'un outil de la transition formation-emploi. Il a concerné 200 étudiants entre 2009-2010 et 2011-2012.

Suite au travail engagé avec des conseillères d'orientation et d'insertion professionnelle, tous ont confirmé un secteur professionnel ou un projet professionnel, et un quart d'entre eux sont entrés dans une démarche de construction d'un nouveau projet. Tous ont découvert soit des secteurs d'activité susceptibles de les intéresser, soit des métiers ayant attiré leur curiosité. Ils ont progressé sur le plan de la formalisation à la fois des métiers mais aussi des compétences requises. La mise à plat de leur projet, rédigée

**La méthodologie de l'évaluation mise en place par l'ORM**

L'évaluation de l'efficacité interne de cette formation d'aide à l'insertion professionnelle commence par une description des conditions de mise en œuvre du dispositif tout au long des trois années d'expérimentation. Ensuite, elle cherche à savoir 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 seront 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 consiste à se demander si le dispositif contribue à rapprocher durablement l'université et le monde socio-économique qui l'entoure. Le second cherche à savoir dans quelle mesure le dispositif satisfait les besoins du marché du travail local.

L'évaluation est réalisée en partenariat avec les porteurs du projet qui ont validé le protocole et l'ensemble des outils d'évaluation élaborés par l'ORM. Il s'agit bien d'une « évaluation embarquée », avec toutes les difficultés que cela induit en termes de posture (entre indépendance et connivence, cf. Dubois et Podevin, 2011).

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, ce que seule une évaluation qualitative 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. Des questionnaires sont également administrés aux étudiants et aux partenaires en début et fin de formation.

leur apporte des connaissances sur le monde du travail.

**CONSOLIDER LES CONNAISSANCES SUR LES ÉVENTUELS DÉBOUCHÉS PROFESSIONNELS**

Si les deux tiers des étudiants expliquent que les différentes interventions auxquelles ils ont assisté leur ont permis de consolider leurs connaissances sur des débouchés professionnels, elles les ont surtout amenés à dépasser leurs représentations concernant le lien entre la formation suivie et le métier exercé. En effet, ces dernières étaient 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 en particulier de l'enseignement.

**ÊTRE EN CAPACITÉ DE RÉPONDRE À UNE OFFRE D'EMPLOI**

Plus motivés, les étudiants estiment de façon unanime qu'ils sont plus en capacité de 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, les étudiants ont pris conscience des difficultés à décrocher un entretien et trouver un emploi. Ils ont appris comment réagir face à un refus. 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. Ceux qui avaient déjà fait des démarches ont également apprécié la possibilité d'avoir un retour leur permettant d'améliorer leurs pratiques. Plus globalement, ce dispositif leur a appris à avoir une posture d'ouverture dans leur recherche d'emploi et dans leur appréhension de leur propre parcours professionnel.

**FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS DES JEUNES SUR LES MÉTIERS ET LE MILIEU DU TRAVAIL**

L'ensemble des actions mobilisées dans le cadre du DUIP permettent aux étudiants de confronter les représentations qu'ils ont sur les métiers et

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.

sur le milieu du travail à la diversité du monde économique et social. Qu'il s'agisse des entretiens réalisés auprès de professionnels, des interventions faites par des représentants du monde économique 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 ils 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. Ils participent également à l'élaboration d'un réseau de relations professionnelles. Cependant, le processus de construction d'un réseau professionnel demande du temps et les étudiants n'ont pas toujours conscience des avancées qu'ils ont réalisées. En parallèle, ils sont encouragés à conforter et développer leurs relations personnelles et familiales.

### CONNAÎTRE UNE EXPÉRIENCE EN ENTREPRISE

Les périodes 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 du monde de l'entreprise. Plus précisément, le stage a été l'occasion d'une confrontation directe avec la réalité des métiers, des compétences et qualités requises pour l'exercer. Cela se traduit parfois par une prise de conscience plus personnelle de leurs propres qualités et aspirations.

Au-delà de l'apprentissage de techniques professionnelles qu'ils pourront valoriser dans le cadre de leur insertion professionnelle, du réseau professionnel en constitution, ces périodes en

entreprise conduisent les étudiants à exprimer le sentiment 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, les données recueillies vont dans le sens de travaux connus sur l'apport des stages en matière d'insertion professionnelle (Giret et Issehnane, 2010).

Cette formation universitaire permet aux étudiants de mieux appréhender leur transition professionnelle et d'être moins fragilisés au cours de cette période éprouvante à laquelle ils ne sont pas préparés dans le cadre de leurs études. Pourtant, l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants constituent une des missions des universités (depuis la loi de 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, dite loi LRU). Les mesures mises en place par celles-ci, telles que les ateliers PPP (projet professionnel personnel) et TRE (techniques de recherche d'emploi), ou encore les modules 5P (préparation au projet personnel et professionnel et préfiguration de parcours) dans le cadre des formations de licence, permettent aux étudiants de commencer à réfléchir en amont à leur projet professionnel et de s'initier aux outils de la recherche d'emploi. 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 donnent une dimension concrète et opérationnelle à une réflexion préalable sur un projet professionnel.

#### Pour en savoir plus

- DUBOIS J.-M. et PODEVIN G., « Entre indépendance et connivence, la délicate posture de "l'évaluateur embarqué" », Céreq, *BREF*, n° 294-1, 2011
- GIRET J.-F. et ISSEHNANE S., « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle », Céreq, *Net.Doc*, n° 1, 2010, 44 p
- LANDRIER S. ET MILLIARD S., « Rapport et synthèse de l'expérimentation ELITE », remis au Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, ORM, 2013, [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)
- LANDRIER S., « L'évaluation qualitative d'une expérimentation sociale à l'épreuve du temps », in BERTHET T. et al. (dir.), *À l'épreuve du temps : données longitudinales et analyse de l'action publique. XX<sup>es</sup> Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail* », Bordeaux, 25-26 juin 2013, Céreq, « Relief », n° 42, 2013
- ROSE J., *En quête d'emploi : formation, chômage, emploi*, Economica, 1984
- BÉRET P., DI PAOLA V. et al., *Transitions professionnelles et risques*, Céreq, « Relief », n° 15, 2006