

Insertion Professionnelle

## Recherche d'Emploi Socialisée par des Entretiens avec les Anciens de l'Université Lyon 1

**VOLET EXPÉRIMENTATION POUR LES JEUNES : INSERTION  
PROFESSIONNELLE ET DÉMARCHE RÉSEAU**

Rapport d'évaluation finale remis par Alain GIROD  
au Fonds d'expérimentations pour la Jeunesse  
dans le cadre de l'appel à projets lancé en Juin 2009  
par le Ministère en charge de la Jeunesse

**AP1\_n° 191**

Septembre 2011



Cette évaluation a été financée par le Fonds d'expérimentations pour la jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n° **AP1\_n° 191** lancé en 2009 par le Ministère en charge de la jeunesse.

Le fonds d'expérimentations 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. A 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 de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative  
Secrétariat d'État chargé de la jeunesse et de la vie associative  
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation du Fonds d'expérimentations 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](http://www.experimentationsociale.fr) la note de restitution finale soumise au FEJ par le porteur de projet.



# ***Recherche d'Emploi Socialisée par des Entretiens avec les Anciens de l'Université Lyon 1***

## ***VOLET EXPÉRIMENTATION POUR LES JEUNES : INSERTION PROFESSIONNELLE ET DÉMARCHE RÉSEAU***

### **Université Claude Bernard-Lyon1**

**Sylvie BLAINEAU**

Responsable du BAIP de l'université Claude Bernard Lyon 1 : le CLIPE.  
43 Boulevard du 11 novembre 69621 Villeurbanne CEDEX

### **Institut de la communication-Université Lyon2**

**Alain GIROD**

Directeur

Maître de conférences en sciences de l'information et de la communication  
(71<sup>ème</sup> section du C.N.U.).

5 avenue Pierre Mendès France 69676 BRON CEDEX

Durée d'expérimentation : Octobre 2009-Septembre 2011

Date de remise du rapport d'évaluation : 16 novembre 2011

## RESUME

### Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

L'objectif de cette expérimentation est de mesurer l'impact de la formation à la « Démarche réseau et Insertion professionnelle » qu'ont reçu courant septembre et octobre les étudiants volontaires issus de Masters 2 professionnels de Lyon 1. Durant cette formation, les étudiants ont été formés, entre autres, à l'utilisation et la potentialisation d'une base de données répertoriant les Anciens de l'Université Claude Bernard Lyon 1.

L'évaluation se doit de mesurer le niveau d'efficacité d'une telle démarche dans la phase de recherche d'emploi des jeunes diplômés - période immédiatement consécutive à l'obtention du diplôme. Pour mesurer l'efficacité de cette démarche, nous avons mis en place, dans une étape quantitative allié à une observation participante de deux sessions de formation, deux questionnaires en Septembre 2010 et Mars 2011, puis de Décembre à Juillet 2011 nous avons effectué 67 entretiens semi-directifs, analyser et lier les données.

L'hypothèse testée est que le développement et l'utilisation d'un réseau et, en particulier, du réseau des anciens d'une université est un facteur facilitateur d'insertion professionnelle en termes de rapidité d'insertion professionnelle et de qualité du poste trouvé. Quant à la population d'expérimentation, un groupe test et un groupe témoin ainsi qu'un groupe de non-participants ont été constitués de façon aléatoire. Le groupe test a bénéficié 5.5 jours de formation : travail sur le Bilan personnel et professionnel, le Projet Professionnel, les Outils de contact et la Simulation d'entretien (4 jours) et 1.5 jours de travail sur le réseau. Le groupe témoin a eu 5 jours de formation : travail sur le Bilan personnel et professionnel, le Projet Professionnel, les Outils de contact et la Simulation d'entretien. La durée de la formation a été allongée - 5 jours au lieu de 4 jours pour traiter des mêmes items dans le groupe test - de façon à ce que les 2 échantillons aient une durée à peu près semblable de formation afin de diminuer le biais qui pourrait venir d'un simple effet placebo autour de la durée de la formation.

Au terme de ce protocole d'évaluation alliant données quantitatives (issues des deux questionnaires) et qualitatives (tirées des entretiens et de l'observation participante), les objectifs fixés par le SOIE de Lyon1 à savoir optimiser et maximiser l'insertion professionnelle par la mobilisation et l'utilisation effective de l'annuaire des Anciens, regroupant 101 000 anciens étudiants depuis 1998, ont été atteints.

En effet, les jeunes diplômés interrogés (groupe test et témoin réunis) ont d'abord pris connaissance de cet outil et actualisé les potentialités de celui-ci dans leur recherche. Cette découverte et cette utilisation ont révélé six mois après que les jeunes professionnels suivis (test et témoin) sont plus nombreux que les non-participants à avoir trouvé un emploi : ils sont 62% à avoir trouvé un emploi contre 59 % pour le groupe témoin. Les jeunes professionnels ayant suivi la formation à la démarche réseau sont également plus nombreux à avoir trouvé un emploi en mobilisant leurs réseaux 29% contre 14% pour le groupe témoin.

Et enfin les jeunes professionnels ayant suivi la formation à la mobilisation des réseaux professionnels via l'annuaire des Anciens qui ont trouvé un emploi en mobilisant leur réseau s'avèrent être plus nombreux à reconnaître avoir un poste en adéquation avec leur diplôme (83 % contre 67% pour le groupe témoin et 56% pour les non-participants). Ces résultats corroborent les déclarations faites durant les entretiens par les jeunes professionnels : la démarche réseau soutenue par un annuaire représente non seulement une réelle plus-value dans la recherche d'emploi des jeunes diplômés, mais elle permet également une nouvelle représentation de la recherche d'emploi.

Cette expérimentation a ainsi mis en évidence le rôle indispensable de la mobilisation des réseaux personnels et professionnels dans la toute première recherche d'emploi d'un diplômé de Master professionnel.

## NOTE DE SYNTHÈSE

### Introduction générale

Depuis 1984 l'Université Claude Bernard Lyon 1 prépare ses étudiants, dès le début de leur cursus de licence à l'insertion professionnelle, en les amenant à préciser leur projet personnel, à rencontrer les professionnels du secteur qui les intéresse, à préparer des supports de candidature, et à se présenter dans une situation d'entretien de motivation, en construisant une argumentation cohérente. De plus, tous ont accès aux sites dédiés aux Techniques de Recherche d'Emploi (TRE) et à la base de données de l'Annuaire des Anciens. Pourtant, les enquêtes d'insertion professionnelle que nous réalisons depuis plusieurs années auprès des diplômés de Master professionnel montrent que réseaux et relations professionnels représentent moins de 4% des modes d'obtention de l'emploi (comparé aux 15% pour les relations personnelles). Dans son Schéma National de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes, P. Lunel reprend cette idée en parlant des maisons des anciens comme « *des lieux où s'organisent des réseaux pour agir efficacement, en matière de recherche de stages, de parrainage ou de conseils pour l'insertion professionnelle, etc.* ». Comme le préconisait la Commission du débat national Université-emploi, « *les réseaux d'anciens élèves sont une force extraordinaire pour les grandes écoles et c'est pourquoi les universités doivent faire de même, en stimulant le développement de réseaux d'anciens étudiants.* ».

Fort de cette conviction que la vitalité d'un tel lien était un outil incontournable pour l'aide à l'insertion professionnelle de ses étudiants, l'Université Claude Bernard s'est investie dès 1998 dans la structuration d'un Annuaire des Anciens, démarche très originale pour une université et véritable défi au regard du nombre de diplômés chaque année. Ainsi en mettant en place le Projet « Insertion Professionnelle et Démarche réseau », le CLIP, Coordination Lyon1 pour l'Insertion Professionnelle des Etudiants, en collaboration avec le SOIE, service d'Orientation et d'Insertion professionnelle des Etudiants de Lyon1 en partenariat interne avec Objectif Premier Emploi (OPE, prestataire externe pour la construction pédagogique des formations) a pour objectif de comprendre le rôle de la démarche réseau dans la recherche d'emploi des jeunes diplômés. Pour cela, c'est en collaboration avec les évaluateurs de l'Institut de la Communication de Lyon2 qu'un protocole d'évaluation a été mis en œuvre afin de tester l'hypothèse selon laquelle la mobilisation des réseaux professionnels, en l'occurrence les Anciens de Lyon1, facilite l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Pour tester cette hypothèse, l'équipe d'évaluation et les expérimentateurs ont d'abord administré un questionnaire en septembre 2010 afin de collecter un maximum d'informations sur la situation des jeunes diplômés et de savoir s'ils utilisent des réseaux préexistants (cercle familial, religieux, politique, ou encore sportif). Puis durant deux sessions de formation, une observation participante a été effectuée pour comprendre les représentations des étudiants et la façon dont ils se projettent dans le monde du travail. Durant les mois de décembre 2010 et janvier 2011, 67 entretiens ont été menés auprès de tous les acteurs de l'expérimentation : expérimentateurs, enseignants, formateurs, jeunes diplômés. Ces entretiens ont permis de mesurer l'efficacité des formations, de comprendre les représentations qu'ont les jeunes diplômés de la démarche réseau, et de connaître la façon dont ils ont mobilisé leur réseau. Et enfin, courant le mois de mars 2011 un second questionnaire a été administré afin de mesurer les effets qu'ont eu les formations sur le groupe test et le groupe témoin.

Au terme de ce protocole d'évaluation alliant données quantitatives (questionnaires) et qualitatives (observation participante et entretiens semi-directifs), les résultats ont démontré que les jeunes diplômés (des groupes tests et témoins) qui ont suivi la formation sont plus nombreux que les non-participants à avoir trouvé un emploi. A cela s'ajoute une meilleure élaboration de leurs projets professionnels et une réelle reconsidération de leurs compétences personnelles et professionnelles.

## *1. L'expérimentation*

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

L'objectif de cette expérimentation est de mesurer l'impact de la formation à la « Démarche réseau et Insertion professionnelle » qu'ont reçue courant septembre et octobre les étudiants volontaires issus de Masters 2 professionnels de Lyon 1. Durant cette formation, les étudiants ont été formés à l'utilisation d'une documentation spécifique, à la « veille » et la potentialisation d'une base de données répertoriant les « Anciens » de l'Université Claude Bernard Lyon 1.

Pour atteindre cet objectif, les expérimentateurs et les évaluateurs ont donc choisis un dispositif d'évaluation alliant données quantitatives et qualitatives en mettant en place un véritable suivi des participants. Par rapport à l'activité habituelle du service SOIE, le dispositif expérimenté s'inscrit dans une continuité : accompagner les jeunes et les jeunes diplômés dans leur recherche d'emploi ou leur orientation, répondre aux besoins des jeunes étudiants, aider les jeunes diplômés à cerner et orienter leur projet professionnel via documentation, logiciel répertoriant les entreprises et les secteurs d'activité (Kompass) et Annuaire des Anciens.

Ce projet ayant pour objectif de mesurer l'impact de la démarche réseau dans la recherche d'un premier emploi a pour thématique l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de Master professionnel de « sciences dures ». Cette thématique de l'insertion professionnelle inscrit l'évaluation au carrefour de plusieurs champs d'étude : le champ social et économique. Le champ social parce que l'évaluation permet de comprendre l'environnement des actions entreprises par les jeunes professionnelles et les différents positionnements et représentations des jeunes diplômés au sein de la société. Le champ économique parce qu'elle s'implante dans un contexte de l'emploi difficile notamment dû à la crise économique.

### 2. Objectifs et modalités de l'évaluation

Pour objectiver cette évaluation, nous avons choisi dès le départ de constituer trois groupes au sein de ces jeunes diplômés à partir d'une méthode aléatoire simple. Un groupe témoin qui a suivi une formation aux techniques de recherche d'emploi et un groupe test qui a suivi la même formation, mais qui a bénéficié d'un module supplémentaire spécifique centré sur la mobilisation rationnelle des réseaux en général, mais aussi et surtout de Lyon 1 : les réseaux d'anciens étudiants titulaires d'un Master professionnel délivré par Lyon 1. Le troisième groupe a constitué l'ensemble des étudiants n'ayant pas du tout suivi de formation. Ainsi, l'analyse croisée de ces trois groupes nous a permis de comparer la situation professionnelle des jeunes diplômés et ainsi de saisir les effets des formations sur leur démarche d'insertion dans le monde professionnel.

Cette expérimentation a débuté à la fin de l'année 2009 avec la préparation des sessions de formation, la mise à jour de la base de données des anciens et la constitution des groupes d'étudiants. En septembre et octobre 2010, les étudiants ont reçu leurs diplômes et certains ont participé aux sessions de formation, dont deux ont fait l'objet d'une observation participante. Ce même mois, un questionnaire a été distribué à l'ensemble de la population cible.

Dès la fin de l'année 2010, trois mois après la mise en œuvre concrète du projet, 45 jeunes diplômés (15 de chaque groupe) ont été interviewés par les évaluateurs. Les autres acteurs du projet (les expérimentateurs, les formateurs et bénévoles de l'OPE et les responsables pédagogiques des Masters) ont également fait l'objet d'entretien durant le début de l'année 2011.

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

Un second questionnaire a été distribué en février 2011 auprès de tous les jeunes diplômés de Master afin de mesurer leur insertion professionnelle. Dans la dernière phase de l'expérimentation, de mars à juin 2011, l'équipe d'évaluation a approfondi, croisé et analysé l'ensemble des données collectées. La problématique a donc été la suivante : dans quelle mesure la démarche réseau permet-elle aux jeunes diplômés d'accélérer et d'améliorer leur insertion professionnelle ?

### **Difficultés rencontrées**

La notion de réseau recouvre plusieurs dimensions : le cyber-réseau dû au développement considérable des réseaux sociaux (Facebook/listes de groupes de diffusion, etc.), des réseaux professionnels (Viadeo/Linked In, etc.) et le réseau que l'étudiant se constitue personnellement (cercle de la famille, amis, etc.). Les réseaux universitaires, quant à eux, reposent sur les annuaires des Anciens : Lyon 1 a ainsi mis à la disposition de ses étudiants un annuaire regroupant 101 000 anciens ayant fréquenté l'établissement depuis 1998 (dont 25 000 ayant actualisé leur profil). D'où l'importance d'allier instruments quantitatifs (questionnaires) et données qualitatives (entretiens) afin de comprendre sous quel angle les jeunes diplômés abordent la notion de réseau.

Durant la réalisation de ce protocole, nous avons rencontré quelques difficultés d'ordre pratique et éthique. D'abord, l'expérimentateur et l'évaluateur ont reconnu qu'un problème éthique pouvait être posé par le fait de faire bénéficier seulement une partie des jeunes diplômés d'une formation complémentaire. L'expérimentateur s'est engagé à poursuivre son implication dans les dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle de l'ensemble de ses étudiants et à faire savoir à tous les étudiants que la base de données Annuaire des Anciens est accessible en permanence par tous. En outre, les améliorations apportées aux interfaces dans le cadre de ce projet bénéficieront à tous dès la mise en ligne. Malgré tous ces efforts, ce problème éthique a induit un biais au sein de notre enquête. En effet, des précautions avaient été prises pour que les jeunes diplômés ne se sentent pas lésés par cette différence, mais certains ont néanmoins manifesté un sentiment de regret de ne pas avoir pu suivre la formation la plus complète et de ce fait nous supposons que certains ont pu ressentir le besoin d'utiliser le réseau pour améliorer leur recherche d'emploi.

De plus, l'inscription aux sessions de formations était basée sur le volontariat. Le nombre d'étudiants ayant participé était donc difficilement envisageable et les prévisions de l'expérimentateur ont été revues à la baisse. Au nombre initial d'étudiants prévus au départ (100), il a fallu en soustraire le tiers. Certains diplômés que le service SOIE avait tirés au sort ont refusé de participer à l'une des formations pour le motif qu'ils avaient été embauchés à l'issue de leur stage ou avaient déjà trouvé un premier emploi<sup>1</sup>. Le second motif de refus de participation invoqué par les jeunes diplômés était qu'ils s'étaient engagés dans une nouvelle formation diplômante (4 sur un échantillon de 35 personnes par exemple). Le troisième motif de refus était l'entrée en thèse (5 sur 35) et le dernier motif de refus était un redoublement lié à l'échec de l'obtention du diplôme (2 sur 35). L'éloignement géographique n'a pas fait l'objet d'un refus, les frais de transport et d'hébergement ayant été pris en charge. De même, entre le temps de la sélection des diplômés et le déroulement de la formation, certains participants nous ont annoncé qu'ils avaient trouvé un poste correspondant à leurs compétences. La réduction de cet effectif a légèrement modifié l'expérimentation dans la mesure où le nombre de participants aux sessions de formations a été très disparate. Ainsi les premières sessions de formations ont compté 4 à 5 jeunes diplômés alors que les autres ont rassemblé plus d'une dizaine de participants. Il est évident qu'une différence qualitative s'est ressentie entre ces différentes sessions de formation, certains groupes ayant ainsi été légèrement privilégiés.

---

<sup>1</sup> C'est d'ailleurs pour cette raison que les diplômés d'informatique ont été volontairement exclus de cette expérimentation puisqu'ils trouvent du travail immédiatement après l'obtention de leur diplôme.

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

En tant qu'évaluateur, nous avons pris en compte ces deux biais et nous avons fait en sorte qu'ils ne modifient pas nos constats. Par contre les rapports constructifs et compréhensifs entretenus avec l'équipe des expérimentateurs ont grandement facilité la collecte des données évaluatives. Dans la conduite de cette évaluation, nous avons collaboré tout en conservant respectivement les rôles que nous avons déterminés. D'une manière générale, il nous semble important de souligner que cette expérimentation s'est déroulée dans un climat partenarial et coopératif, tant au niveau des rapports entre les porteurs de projet et leur prestataire OPE, qu'entre l'évaluateur et l'expérimentateur.

### Une méthodologie en 6 étapes

L'étape 1, de janvier à septembre 2010, a consisté à préparer les outils nécessaires à l'évaluation par un audit préalable des systèmes d'information de l'expérimentateur (vérification des données nécessaires à l'évaluation). Dans cette même étape, nous avons mis au point des grilles d'entretiens et deux questionnaires (cf : annexes).

L'étape 2, s'est traduite par la constitution de façon aléatoire de deux groupes : un groupe Témoin de 50 étudiants inscrits dans un Master professionnel, un groupe Test de 50 étudiants qui a suivi une formation spécifique centrée sur la mobilisation des réseaux.

L'Étape 3, en septembre 2010, a consisté à administrer un premier questionnaire (cf : annexes) aux 100 étudiants avant la formation afin d'identifier leurs caractéristiques préexistantes : socio-économiques, ressources symboliques, intégration éventuelle dans des réseaux, etc.

L'observation participante a constitué l'Étape 4 : pendant deux sessions de formations, deux évaluatrices ont analysé le dispositif in vivo.

Durant l'étape 5, de septembre à décembre 2010, 67 entretiens semi-directifs ont été conduits. Soit environ 134 heures d'enregistrement. Les entretiens avec les expérimentateurs et leur prestataire (Objectif Premier Emploi) ont été effectués pour étudier l'appréciation qu'ils portent sur l'expérimentation. Dans cette même étape, des entretiens semi-directifs avec 15 diplômés tirés au sort dans le groupe témoin, 15 diplômés tirés au sort dans le groupe test, et 15 étudiants tirés au sort dans la population n'ayant pas bénéficié de l'expérimentation, ont été effectués afin d'apprécier plus finement leur insertion professionnelle. Et enfin l'Étape 6 - de janvier à mars 2011 - a permis l'administration d'un second questionnaire visant à mesurer l'insertion des jeunes six mois après la formation et l'analyse des données quantitatives et qualitatives.

## II. Enseignements de politique publique

### 1) Résultats de l'évaluation

#### i. Les publics touchés par l'expérimentation

##### *Caractéristiques des bénéficiaires de l'expérimentation*

La population de référence est circonscrite aux Masters correspondant aux secteurs les plus en difficulté de recherche d'emploi selon les études les plus récentes de l'APEC : Chimie, Physique, Sciences du Vivant et de la Terre, ce qui représente environ 600 diplômés.

##### *Adhésion du public ciblé au dispositif*

Ce dispositif étant fondé sur la participation volontaire des jeunes diplômés le nombre d'étudiants ayant participé était donc difficilement envisageable et les prévisions de l'expérimentateur ont été revues à la baisse. Au nombre initial prévus au départ (100), il a fallu en soustraire le tiers.



## ii. Les effets du dispositif expérimenté

### *Effets de l'expérimentation sur le public bénéficiaire :*

Les jeunes diplômés observés (test et témoin) ont eu des difficultés à formuler leurs projets professionnels, à décrire leurs compétences personnelle et professionnelle et à mettre en valeur leurs expériences (stage, alternance). Cette formation leur a ainsi permis de cibler leurs compétences professionnelles et personnelles et de se projeter dans le monde du travail. Les outils utilisés durant les formations (présentation personnelle, CV, lettres de motivation, entretiens d'embauche fictifs, etc.) ont constitué un véritable appui dans ce travail de projection spécifique à la recherche d'emploi. Tous les participants du groupe test et témoin interrogés, soit 30 personnes, nous ont confié avoir été très satisfaits de la formation : elle leur a permis d'avoir une meilleure représentation de leurs compétences personnelles et professionnelles. Tous ont admis avoir, à l'issue de cette formation, gagné une plus grande confiance quant à leurs futures recherches. Quant aux jeunes diplômés du groupe des non-participants, certains ont manifesté plus d'inquiétude.

En ce qui concerne la démarche réseau et la présentation de l'annuaire des Anciens de Lyon 1, elles ont été très bien accueillies par les étudiants du groupe test. En effet, tous ont ainsi pris conscience de l'importance de cette démarche. D'où les résultats observés au second questionnaire : les personnes du groupe test (avec réseau) ont plus mobilisé la démarche réseau que celles du groupe témoin. Au terme de cette formation nul doute que cet outil bénéficie d'une meilleure visibilité. Le point le plus positif de cet apprentissage est le changement de la représentation que les jeunes diplômés ont d'eux-mêmes : ils se sont positionnés comme des professionnels offreurs de compétences et non comme de simples demandeurs d'emploi.

### *Effets attendus*

#### **L'accession au premier emploi**

49 % des jeunes diplômés n'ayant pas suivi la formation ont trouvé un emploi cinq à six mois après l'obtention de leur diplôme. 59 % des jeunes diplômés du groupe témoin (qui ont bénéficié de la formation sans le module réseau) sont en poste. Et enfin 62 % des jeunes diplômés qui ont suivi la formation dans son intégralité à avoir trouvé un emploi cinq à six mois après l'obtention de leur diplôme.

Les jeunes diplômés ayant suivi la formation dans son intégralité (avec l'apprentissage à la démarche réseau) sont plus nombreux à avoir trouvé un emploi six mois après avoir suivi celle-ci

### *Effets induits/inattendus*

#### **Démarches entreprises pour trouver un emploi**

53 % des jeunes qui n'ont pas participé à la formation ont trouvé un emploi en mobilisant leurs réseaux personnels et/ou professionnels. Parmi eux, ils sont 36% à avoir trouvé un emploi en postulant à des annonces sur le web et 11 % à l'issue de leur stage. De plus, 67 % des jeunes ayant participé à la formation sans le module réseau ont trouvé un emploi en postulant à des annonces sur Internet. Ils sont 19% à avoir été embauchés à l'issue de leur stage et 14% d'entre eux ont obtenu un emploi en mobilisant leurs réseaux. 71% des jeunes diplômés qui ont suivi la formation dans son intégralité ont répondu avoir obtenu leur emploi en postulant à des offres sur le web. 29 % d'entre eux ont obtenu leur emploi en mobilisant leur réseau et aucun n'a obtenu son emploi à l'issue de son stage. Les jeunes diplômés qui disent avoir le plus mobilisé leurs réseaux professionnels et/ou personnels sont les non-participants (53%), loin devant

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

ceux du groupe test (29%) et du groupe témoin (14%). Concernant cette différence assez paradoxale, nous pouvons émettre l'hypothèse suivante : une part des non-participants ont volontairement refusé de suivre la formation car ils se considéraient comme suffisamment préparés pour aborder leur recherche d'emploi et prêts à mobiliser leurs réseaux. On peut également penser que les non participants n'ont pas la même conception des réseaux que les membres du groupe test et du groupe témoin, ces deux derniers groupes en ayant sans doute, en raison même de la formation suivie, une vision plus précise et donc moins extensive.

### **Rémunération moyenne**

La rémunération (nette/mensuelle) moyenne des jeunes diplômés qui n'ont pas participé aux sessions de formation est de 1647 euros. Quant à celle du groupe témoin, elle s'élève à 1763 euros. Et pour le groupe test, elle est de 1677 euros nets.

Les salaires moyens sont relativement proches, alors qu'on aurait pu s'attendre à un différentiel plus important en faveur du groupe test. On peut formuler plusieurs remarques à cet égard : d'une part, les salaires considérés sont relativement faibles et il est vraisemblable que la crise et la situation de l'emploi qui en découle tirent ceux-ci vers le bas quelle que soit la façon dont l'emploi a été trouvé ; d'autre part, on peut penser que si les diplômés du groupe test et du groupe témoin sont mieux armés que ceux qui n'ont pas participé aux sessions de formation, leurs compétences particulières en matière de recherche d'emploi ne sont que peu monnayables en termes de rémunération.

### **Adéquation entre l'emploi trouvé et le diplôme**

72 % des non-participants à la formation ont trouvé un emploi qu'ils estiment en adéquation avec leur Master professionnel. 68 % des jeunes diplômés ayant suivi la formation à l'insertion professionnelle sans l'apprentissage à la démarche réseau ont trouvé un emploi qu'ils estiment en adéquation avec leur Master professionnel. 62 % des jeunes ayant suivi la formation dans son intégralité à avoir trouvé un emploi qui leur semble correspondre à leur Master professionnel. Ces résultats sont à l'évidence problématiques. En effet, tout se passe comme si l'adéquation entre l'emploi obtenu et le diplôme était inversement proportionnelle au niveau de la formation spécifique reçue en matière de recherche d'emploi et particulièrement de démarche réseau. Nous pouvons avancer un certain nombre d'hypothèses explicatives. Il faut tout d'abord rappeler que ce qui est mesuré ici n'est pas l'adéquation réelle mais les propos tenus par les jeunes diplômés sur ladite adéquation.

Premier postulat formulé : d'une part tous les acteurs sociaux développent des stratégies d'autopromotion en accentuant certaines caractéristiques et en atténuant d'autres. Ici le fait d'affirmer que le travail que l'on a trouvé est en adéquation avec le diplôme obtenu constitue une gratification symbolique. D'autre part, cette gratification symbolique est d'autant plus nécessaire pour les jeunes diplômés non-participants que ceux-ci en ont davantage besoin car ils peuvent se sentir en situation d'infériorité par rapport à ceux qui ont bénéficié de la formation à la recherche d'emploi.

### ***Gouvernance et coordination d'acteurs***

Par rapport à l'activité habituelle du porteur de projet, cette expérimentation est inédite : elle lui permet, d'une part, de rendre plus visible l'annuaire des Anciens et d'une autre part de mieux cibler le rôle des réseaux dans la première recherche d'emploi des étudiants.

### ***Conclusion et Mise en perspective***

L'objet de cette expérimentation est totalement novateur : mesurer au sein de l'Université les effets d'un dispositif d'accompagnement destiné aux étudiants de Master professionnel ; mesurer le rôle du réseau dans la recherche d'un premier emploi. Ce dispositif d'expérimentation a donc révélé que

l'accompagnement des jeunes diplômés par le biais de formation à l'issue de leur stage est essentiel et que la mobilisation d'un réseau, ici celui des anciens étudiants, permet une recherche d'emploi plus ciblée et une meilleure insertion.

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

### i. Caractère expérimental du dispositif évalué

Cette expérimentation inédite n'a pas bénéficié de politiques préalablement menées sur le territoire. Cette innovation ne consistait pas à reprendre une pratique existante à l'Université, mais partait d'un constat : les jeunes diplômés de l'Université ne développent et n'activent pas assez une démarche réseau (professionnelle et personnelle). Cette démarche, bien connue des grandes écoles et des écoles d'ingénieurs n'avait jamais été testée à l'échelle de l'université française.

### ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle

Une des difficultés pour un jeune diplômé est d'avoir les bons contacts au bon moment (un réseau efficace), en adéquation avec ses aspirations et ses compétences. Dans les faits, et surtout en période de crise économique, le jeune diplômé doit donc disposer des moyens lui permettant de cibler efficacement ses candidatures. C'est à cela qu'a conduit la formation à la démarche réseau. Et comparativement aux grandes écoles ou aux écoles d'ingénieurs, les réseaux d'anciens des universités représentent un potentiel immense et pourtant encore très mal exploité. Par sa généralisation, par exemple, aux Universités de sciences humaines et sociales où l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est d'avantage problématique, la formation au réseau pourrait faciliter l'insertion des jeunes diplômés qui demeure encore très problématique.

### iii. Rôle de l'évaluateur dans l'expérimentation

#### **Intervention de l'évaluateur en amont du projet et pendant le projet**

Tout au long de l'expérimentation, et même depuis le montage du projet initial, les relations avec nos partenaires de l'université Claude Bernard Lyon 1 ont été marquées par deux caractéristiques, qui peuvent paraître contradictoires, mais qui sont absolument nécessaires pour mener à bien une évaluation ou n'importe quelle enquête de terrain : la compréhension, au sens sociologique du terme, c'est-à-dire une certaine empathie entre l'observateur et les observés, et la distance, c'est-à-dire l'objectivation maximale de l'analyse obtenue en essayant de se départir de tout préjugé et en mettant en œuvre une méthodologie rigoureuse.

Au final, cette coopération très cordiale et très fructueuse s'est traduite par plusieurs réunions formelles et surtout par de nombreux contacts informels destinés à régler en temps réel les problèmes qui se présentaient : de nombreux courriers électroniques et échanges téléphoniques ont donc été nécessaires, soit pour recueillir des données, soit pour organiser certaines étapes de l'évaluation (tirage au sort des participants aux modules de formation, envois de courriers électroniques aux étudiants pour les informer sur les différentes étapes de l'évaluation, relance des étudiants tardant à répondre au questionnaire, etc.). Nous avons également été amenés à échanger à plusieurs reprises sur l'impact que pourrait avoir telle ou telle action sur la qualité de l'évaluation et sur les meilleurs moyens de communiquer avec des étudiants issus d'un cursus de sciences dures, alors que nous sommes plus familiers des étudiants en sciences humaines et sociales.

## Conclusion générale

A l'issue de la formation, les participants ont unanimement reconnu l'utilité et l'importance de la formation. Quant à l'annuaire des Anciens, le bilan est positif : il a bénéficié d'une meilleure visibilité et la

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

majorité des jeunes diplômés que nous avons interrogés (groupe test, témoin) reconnaissent que l'annuaire des Anciens de Lyon1 est un outil pertinent et utile. En effet, contrairement aux réseaux sociaux classiques (Viadeo, Linked In, Facebook, etc.) l'annuaire des Anciens permet des recherches plus précises et une prise de contact plus facile.

De plus, les jeunes diplômés qui ont utilisé l'annuaire pour leurs recherches ont constaté la réussite professionnelle des anciens, ce qui, sur un plan psychologique, les a rassuré. Suite au second questionnaire (cinq mois après la formation), les jeunes diplômés qui ont participé à la formation (test et témoin) sont plus nombreux à avoir trouvé un emploi. Ce qui prouve que cette formation a eu un impact bénéfique. La formation en général (avec ou sans réseau) a donc permis une insertion des jeunes diplômés plus significative.

Une différence est également notable : les jeunes diplômés du groupe test, qui ont trouvé un emploi en suivant une démarche réseau, sont plus nombreux (83%) à affirmer avoir trouvé un poste en adéquation avec leur diplôme (56% pour les non participants et 67 % pour le groupe témoin). Par conséquent la formation réseau a permis aux jeunes diplômés de mieux cibler leurs recherches et leur réseau professionnel.

Enfin, à un échelon plus global, si une dynamisation de la politique des universités en direction de leurs anciens étudiants était effectuée, elle aurait de multiples effets bénéfiques pour les établissements comme le renforcement du sentiment d'affiliation entre les jeunes diplômés et leurs universités.

## INTRODUCTION GENERALE

Ces dernières années, le sens du terme « réseau » a beaucoup évolué, notamment avec l'explosion des cyber réseaux sociaux (Facebook, Liste et groupe de diffusion et de discussion, etc.) très fréquentés par les jeunes. Certains sites se spécialisent dans la construction de réseaux professionnels (Viadeo, Linked In...), et sont utilisés non seulement par les milieux professionnels mais également par les services publics d'accompagnement à l'emploi (APEC// Linked In, par exemple). Par ailleurs, les sites de dépôts de CV se sont également multipliés (Optioncarrière, Monster, etc.). Tout cela donne aux jeunes diplômés (ou étudiants en passe de l'être) l'illusion qu'ils sont connectés avec un très grand nombre d'employeurs potentiels. Or, les recherches conduites par les économistes sur ces réseaux révèlent que ces réseaux sociaux sont loin d'être la clef pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Ainsi, une des difficultés pour un jeune diplômé reste d'avoir les bons contacts au bon moment, en adéquation avec ses aspirations et ses compétences. Il lui est également très difficile de concrétiser ces contacts en entretien face-à-face ce qui est pourtant une étape essentielle pour obtenir des données précises (secteur, entreprise, poste, ciblés) et pour créer des liens réactivables par la suite. Dans les faits, et surtout en période de crise économique, le jeune diplômé doit donc disposer des moyens lui permettant de cibler efficacement ses candidatures plutôt que de les « peaufiner » ou de les multiplier. C'est à cela que conduit la formation à la démarche réseau.

Comparativement aux grandes écoles ou aux écoles d'ingénieurs, les réseaux d'anciens des universités représentent un potentiel immense et pourtant encore très mal exploité. L'annuaire des Anciens de notre université représente en 2009 une base de données impressionnante, (17 000 inscrits) qu'il est possible de potentialiser au bénéfice des jeunes diplômés en recherche d'emploi. Depuis 1984 l'Université Claude Bernard Lyon 1 prépare ses étudiants, dès le début de leur cursus de licence à l'insertion professionnelle en les amenant à préciser leur projet personnel, à rencontrer les professionnels du secteur qui les intéresse, à préparer des supports de candidature, et à se présenter dans une situation d'entretien de motivation en construisant une argumentation cohérente. De plus, tous ont accès aux sites dédiés aux Techniques de Recherche d'Emploi (TRE) et à la base de données de l'Annuaire des Anciens. Pourtant, les enquêtes d'insertion professionnelle que nous réalisons depuis plusieurs années auprès des diplômés de Master professionnel montrent que réseaux et relations professionnels représentent moins de 4% des modes d'obtention de l'emploi (comparé aux 15% pour les relations personnelles). Dans son Schéma National de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes, P. Lunel reprend cette idée en parlant des maisons des anciens comme « *des lieux où s'organisent des réseaux pour agir efficacement, en matière de recherche de stages, de parrainage ou de conseils pour l'insertion professionnelle, etc.* ».

Comme le préconisait la Commission du débat national 'Université-emploi', « *les réseaux d'anciens élèves sont une force extraordinaire pour les grandes écoles et c'est pourquoi les universités doivent faire de même, en stimulant le développement de réseaux d'anciens étudiants.* ». Forte de cette conviction que la vitalité d'un tel lien était un outil incontournable pour l'aide à l'insertion professionnelle de ses étudiants, l'Université Claude Bernard s'est investie dès 1998 dans la structuration d'un Annuaire des Anciens, démarche très originale pour une université et véritable défi au regard du nombre de diplômés chaque année (ainsi que le rappelle, en 2009, le Schéma Directeur de l'Aide à l'insertion professionnelle de l'université Claude Bernard).

L'objectif de l'expérimentation est de mesurer l'impact de la formation à la « démarche réseau » - networking, « réseautage » - en matière d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Il s'agit de former les jeunes diplômés à l'utilisation et la potentialisation d'une base de données répertoriant les « Anciens » de l'université Claude Bernard Lyon 1 - anciens identifiés dans l'Annuaire, ou dans un hub spécifique sur Internet – et de vérifier la pertinence et le niveau d'efficacité d'une telle démarche dans la phase de recherche d'emploi des jeunes diplômés - période immédiatement consécutive à l'obtention du diplôme.

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

L'hypothèse testée est que le développement et l'utilisation d'un réseau et, en particulier, du réseau des anciens d'une université est un facteur facilitateur d'insertion professionnelle en termes de rapidité d'insertion professionnelle et de qualité du poste trouvé. Cette démarche, bien connue des grandes écoles et des écoles d'ingénieurs n'a jamais été testée à l'échelle de l'université française. L'évaluation de l'expérimentation proposée portera sur l'analyse de l'efficacité des méthodes de sollicitation du réseau dans la recherche d'informations et de contacts.

## **I. L'expérimentation**

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

L'objectif de cette expérimentation est de mesurer l'impact de la formation à la « Démarche réseau et Insertion professionnelle » qu'ont reçu courant septembre et octobre les étudiants volontaires issus de Masters 2 professionnels de Lyon 1. Durant cette formation, les étudiants ont été formés à l'utilisation d'une documentation spécifique, à la « veille » et la potentialisation d'une base de données répertoriant les « Anciens » de l'Université Claude Bernard Lyon 1.

Pour atteindre cet objectif, les expérimentateurs (le CLIP, Coordination Lyon1 pour l'Insertion Professionnelle des Etudiants et le Service d'Orientation et d'Insertion des Etudiants de Lyon1) et les évaluateurs ont donc choisi un dispositif d'évaluation alliant données quantitatives et qualitatives en mettant en place un véritable suivi des participants.

Par rapport à l'activité habituelle du service SOIE, le dispositif expérimenté est novateur, mais il s'inscrit dans une certaine continuité : accompagner les jeunes et les jeunes diplômés dans leur recherche d'emploi ou leur orientation, répondre aux besoins des jeunes étudiants, aider les jeunes diplômés à cerner et orienter leur projet professionnel via documentation, logiciel répertoriant les entreprises et les secteurs d'activité (Kompass) et Annuaire des anciens.

### **2. Objectifs et modalités de l'évaluation**

Cette expérimentation a débuté à la fin de l'année 2009 avec la préparation des sessions de formation, la mise à jour de la base de données des anciens et la constitution des groupes d'étudiants. En septembre et octobre 2010, les étudiants ont reçu leur diplôme et certains ont participé aux sessions de formation, dont deux ont fait l'objet d'une observation participante. Ce même mois, un questionnaire a été distribué à l'ensemble de la population cible. Le premier questionnaire a eu pour finalité de récolter un maximum d'informations concernant la situation initiale des étudiants, quant à l'observation, elle a permis de cerner « in situ » leurs attentes, leurs difficultés ainsi que leurs représentations des réseaux professionnels.

Dès la fin de l'année 2010, trois mois après la mise en œuvre concrète du projet, 45 jeunes diplômés (15 de chaque groupe) ont été interviewés par les évaluateurs. Les autres acteurs du projet (les expérimentateurs, les formateurs et bénévoles de l'OPE et les responsables pédagogiques des Masters) ont également fait l'objet d'entretiens durant le début de l'année 2011. Ces entretiens Le choix de faire des entretiens semi-directifs est délibéré car nous avons pour objectif d'obtenir une vision approfondie du point de vue des acteurs complétée par les questionnaires et l'observation participante. En ce qui concerne la transcription et l'analyse des entretiens, nous tenons à préciser qu'elle ne se réduit pas aux propos de l'enquêté. Nous avons aussi tenu compte du contexte de l'entretien (le lieu, les conditions de la rencontre avec la personne, la temporalité...) et de la communication non verbale (gestuelle, regards, hésitations, etc.).

Un second questionnaire a été distribué en février 2011 auprès de tous les jeunes diplômés de Master afin de mesure leur insertion professionnelle. Dans la dernière phase de l'expérimentation, de mars à juin 2011, l'équipe d'évaluation a approfondi, croisé et analysé l'ensemble des données collectées. La problématique a donc été la suivante : dans quelle mesure la démarche réseau permet-elle aux jeunes diplômés d'accélérer et d'améliorer leur insertion professionnelle ?

### Difficultés rencontrées

La notion de réseau recouvre plusieurs dimensions le cyber-réseau dû au développement considérable des réseaux sociaux (Facebook/listes de groupes de diffusion, etc.), des réseaux professionnels (Viadeo/Linked In, etc.) et le réseau que l'étudiant se constitue personnellement (cercle de la famille, amis, etc.). Les réseaux universitaires, quant à eux, reposent sur les annuaires des Anciens : Lyon 1 a ainsi mis à la disposition de ses étudiants un annuaire regroupant 101 000 anciens ayant fréquenté l'établissement depuis 1998 (dont 25 000 ayant actualisé leur profil). D'où l'importance d'allier instruments quantitatifs (questionnaires) et données qualitatives (entretiens) afin de comprendre sous quel angle les jeunes diplômés abordent la notion de réseau.

Pour réaliser le protocole d'évaluation, nous avons également rencontré des difficultés d'ordre pratique et éthique. D'abord, l'expérimentateur et l'évaluateur ont reconnu qu'un problème éthique pouvait être posé par le fait de faire bénéficier seulement une partie des jeunes diplômés d'une formation complémentaire.

L'expérimentateur s'est engagé à poursuivre son implication dans les dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle de l'ensemble de ses étudiants et à faire savoir à tous les étudiants que la base de données Annuaire des Anciens est accessible en permanence par tous. En outre, les améliorations apportées aux interfaces dans le cadre de ce projet bénéficieront à tous dès la mise en ligne. Malgré tous ces efforts, ce problème éthique a induit un biais au sein de notre enquête. En effet, des précautions avaient été prises pour que les jeunes diplômés ne se sentent pas lésés par cette différence, mais certains ont néanmoins manifesté un sentiment de regret de ne pas avoir pu suivre la formation la plus complète et de ce fait nous supposons que certains ont pu ressentir le besoin d'utiliser le réseau pour améliorer leur recherche d'emploi.

De plus, l'inscription aux sessions de formations était basée sur le volontariat. Le nombre d'étudiants ayant participé était donc difficilement envisageable et les prévisions de l'expérimentateur ont été revues à la baisse. Au nombre initial d'étudiants prévus au départ (100), il a fallu en soustraire le tiers. Certains diplômés que le service SOIE avait tirés au sort ont refusé de participer à l'une des formations pour le motif qu'ils avaient été embauchés à l'issue de leur stage ou avaient déjà trouvé un premier emploi<sup>2</sup>. Le second motif de refus de participation invoqué par les jeunes diplômés était la reprise d'une nouvelle formation diplômante (4 sur un échantillon de 35 personnes par exemple). Le troisième motif de refus était l'entrée en thèse (5 sur 35) et le dernier motif de refus était un redoublement lié à l'échec de l'obtention du diplôme (2 sur 35).

L'éloignement géographique n'a pas fait l'objet d'un refus, les frais de transport et d'hébergement ayant été pris en charge. De même, entre le temps de la sélection des diplômés et le déroulement de la formation, certains participants nous ont annoncé qu'ils avaient trouvé un poste correspondant à leurs compétences. La réduction de cet effectif a légèrement modifié l'expérimentation dans la mesure où le nombre de participants aux sessions de formations a été très disparate. Ainsi les premières sessions de formations ont compté 4 à 5 jeunes diplômés alors que les autres ont rassemblé plus d'une dizaine de participants. Il est évident qu'une différence qualitative s'est ressentie entre ces différentes sessions de formation, certains groupes ayant ainsi été légèrement privilégiés.

En tant qu'évaluateur, nous avons tenté de prendre en compte ces deux biais et nous avons fait en sorte qu'ils ne modifient pas nos constats. Par contre les rapports constructifs et compréhensifs entretenus avec l'équipe des expérimentateurs ont grandement facilité la collecte des données évaluatives. Un échange

---

<sup>2</sup> C'est d'ailleurs pour cette raison que les diplômés d'informatique ont été volontairement exclus de cette expérimentation puisqu'ils trouvent du travail immédiatement après l'obtention de leur diplôme.



## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

facilité et des réunions fréquentes ont permis une construction collaborative de l'expérimentation. Dans la conduite de cette évaluation, nous avons collaboré tout en conservant respectivement les rôles que nous avons déterminés. D'une manière générale, il nous semble important de souligner que cette expérimentation s'est déroulée dans un climat partenariale et coopératif, tant au niveau des rapports entre les porteurs de projet et leur prestataire OPE, qu'entre l'évaluateur et l'expérimentateur.

### **Une méthodologie en six étapes**

La méthodologie s'est orientée autour de six étapes : L'étape 1, de janvier à septembre 2010, a consisté à préparer les outils nécessaires à l'évaluation par un audit préalable des systèmes d'information de l'expérimentateur (vérification des données nécessaires à l'évaluation). Dans cette même étape, nous avons mis au point des grilles d'entretiens et deux questionnaires.

L'étape 2, s'est traduite par la constitution de façon aléatoire de deux groupes : un groupe Témoin de 50 étudiants inscrits dans un Master professionnel, un groupe Test de 50 étudiants qui a suivi une formation spécifique centrée sur la mobilisation des réseaux.

L'Etape 3 en septembre a consisté à administrer un premier questionnaire aux 100 étudiants avant la formation afin d'identifier leurs caractéristiques préexistantes : socio-économiques, ressources symboliques, intégration éventuelle dans des réseaux...

L'observation participante a constitué l'Etape 4 : pendant deux sessions de formations, deux évaluatrices ont analysé le dispositif in vivo.

Durant l'étape 5, de septembre à décembre 2010, Des entretiens semi-directifs avec les expérimentateurs et leur prestataire ont été effectués pour étudier l'appréciation qu'ils portent sur l'expérimentation. Dans cette même étape, des entretiens semi-directifs avec 15 diplômés tirés au sort dans le groupe témoin, 15 diplômés tirés au sort dans le groupe test, et 15 étudiants tirés au sort dans la population n'ayant pas bénéficié de l'expérimentation, afin d'apprécier plus finement leur insertion professionnelle.

Et enfin l'Etape 6 - de janvier à mars 2011 a permis l'administration d'un second questionnaire visant à mesurer l'insertion des jeunes six mois après la formation et l'analyse des données quantitatives et qualitatives.

### **Analyse du premier questionnaire (Etape 3)**

#### **Axes développés**

Le premier questionnaire nous a permis de collecter un maximum d'informations sur la situation des jeunes diplômés et de savoir s'ils utilisent des réseaux préexistants (cercle familial, religieux, politique, ou encore sportif). Le premier axe nous a permis de saisir quelles sont les principales compétences que les jeunes diplômés mettent en place pendant leur recherche d'emploi. Le deuxième axe nous a permis de comprendre quels handicaps ces jeunes éprouvent pendant leurs recherches. Et enfin, le dernier axe s'est articulé autour de la notion de réseau : ces jeunes mobilisent-ils des réseaux ? Si oui, lesquels ?

#### **Résultats**

Sur les 62 personnes ayant répondu à ce questionnaire, plusieurs tendances sont perceptibles : la première concerne l'utilité d'un certain nombre de compétences avantageant la recherche d'emploi. En effet, ils ont en majorité (92%) reconnu l'importance de compétences spécifiques (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation aux entretiens d'embauche) mais peu d'entre eux (48%) ont affirmé les maîtriser. Le deuxième point concerne les compétences strictement professionnelles et l'expérience des étudiants. Nombreux sont les jeunes diplômés qui considèrent l'expérience professionnelle comme un véritable atout pour trouver un emploi. Ils sont en tout 72% à avoir attribué les notes 1, 2 et 3 (note 1 : le plus utile) à critère. Le dernier point que soulève ce questionnaire est le réseau (personnel et professionnel) des jeunes diplômés. Les personnes interrogées considèrent d'abord les relations amicales comme ce qui peut le plus

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

les aider dans leur recherche d'emploi. Contrairement au cercle familial, au domaine associatif, sportif, politique ou encore religieux, ils considèrent (37% d'entre eux) que leurs amis sont en mesure de les soutenir pour trouver un emploi.

### **Analyse du cahier de bord de l'observation participante (Etape 4)**

L'observation participante s'est déroulée lors de deux sessions de formation, la première du lundi 13 au vendredi 17 septembre 2010 pour le groupe témoin n'ayant pas bénéficié du module introduisant la démarche réseau, la deuxième du lundi 13 au mardi 21 septembre 2010 pour le groupe test ayant bénéficié du module introduisant la démarche réseau. Les observatrices ont ainsi suivi les modules pédagogiques de la formation tout en analysant les points suivants : les représentations, les impressions, et les réactions des étudiants sur la formation, la nature des interactions entre étudiants et la nature des interventions entre étudiants et formateurs. Le but a donc été de croiser et de comparer ces différents points à partir des deux sessions, l'une sans l'apprentissage de la démarche réseau, l'autre avec.

#### **Axes développés dans l'observation participante**

En collaboration avec le SOIE de Lyon1, nous avons développé plusieurs grands axes qui nous ont permis de structurer nos observations. Le premier a consisté à relever les impressions des jeunes diplômés durant la formation ainsi que nature des interactions entre les jeunes diplômés. Le second s'est orienté autour de la nature des interventions entre jeunes diplômés et formateurs. Et enfin le troisième et dernier axe s'est focalisé sur la représentation de la formation par les jeunes diplômés, la représentation des réseaux ainsi que la visibilité et l'organisation des réseaux de Lyon 1.

#### **Résultats**

##### Un meilleur usage des outils à la recherche d'emploi

Les jeunes diplômés observés (test et témoin) ont eu des difficultés à formuler leurs projets professionnels, à décrire leurs compétences personnelle et professionnelle et à mettre en valeur leurs expériences (stage, alternance). Cette formation leur a ainsi permis de cibler leurs compétences professionnelle et personnelle et de se projeter dans le monde du travail. Les outils utilisés durant les formations (présentation personnelle, CV, lettres de motivation, entretiens d'embauche fictifs, etc.) ont constitué un véritable appui dans ce travail de projection spécifiques à la recherche d'emploi.

##### Formation au réseau : entre appréhension et découverte

Les jeunes diplômés du groupe test ont tous découvert la démarche réseau et ont été surpris par l'exercice de l'appel téléphonique réel à partir d'une liste de contact préalablement constituée (annuaire des Anciens Lyon 1). Une fois l'exercice effectué, les étudiants du groupe test observés ont manifesté un réel intérêt et se sont dits prêts à entreprendre cette démarche dans leurs futures recherches.

## **Analyse des grilles d'entretiens (Etape 5)**

### **1) La grille d'entretien pour les expérimentateurs**

#### **Axes développés**

Cette première grille s'est articulée autour de 4 grands axes : 1- l'élaboration du projet Réseau, 2- l'évaluation, 3- les objectifs, 4- les perspectives.

Le premier axe, 1- L'élaboration du projet Réseau, nous a permis de comprendre quelles ont été les motivations des expérimentateurs pour répondre à l'appel à projet et plus précisément pour répondre à la problématique spécifique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. À cette première recherche, s'ajoute aussi la compréhension des notions d'expérimentation, des compétences requises pour porter ce type de projet et du choix des différents partenaires. Ce premier axe nous a donc permis de comprendre comment se sont positionnés les expérimentateurs.

Le deuxième axe - L'évaluation du projet - nous a permis de cerner les raisons qui ont conduit les expérimentateurs à choisir l'équipe de l'Institut de la communication, leur collaboration ainsi que leur perception de l'évaluation.

Le troisième axe - Les objectifs du projet – s'est focalisé sur la compréhension des objectifs menés par l'équipe d'expérimentateurs, s'ils ont été modifiés durant l'expérimentation et s'ils ont bénéficiés de retours de la part des participants.

Et enfin, le quatrième axe - Perspectives – s'est articulé autour de la pérennisation du projet, et des conséquences qu'aurait celle-ci à l'échelle de Lyon1 et des Universités.

#### **Résultats**

Le Service SOIE, possédant une réelle expertise dans le domaine de l'insertion professionnelle de ses jeunes diplômés, s'est fortement appuyé sur ses compétences et ses connaissances pour concevoir ce projet.

Les objectifs fixés par le service SOIE : optimiser et maximiser l'insertion professionnelle par l'utilisation effective de l'annuaire ont été atteints. En effet, les jeunes diplômés interrogés (test et témoin) ont d'abord affirmé avoir pris connaissance de cet outil puis vouloir actualiser les potentialités de celui-ci dans leur recherche. Six mois après, ils (test et témoin) sont plus nombreux à avoir trouvé un emploi, et enfin les jeunes du groupe test qui ont trouvé un emploi en mobilisant leur réseau sont plus nombreux à avoir un poste en adéquation avec leur diplôme.

### **2) La grille d'entretien pour les formateurs**

#### **Axes développés**

Au total nous avons mené 13 entretiens avec les formateurs et les tuteurs qui ont délivré la formation « Insertion Professionnelle et démarche réseau » aux jeunes diplômés. Ces formateurs sont membres de l'association OPE (Objectif Premier Emploi) qui a été choisie par l'Université Lyon 1. L'ensemble des formations s'est déroulé du mois de septembre au mois d'octobre 2010. Les groupes témoins (sans la formation réseau) ont reçu une formation sur cinq jours et les groupes test (avec la formation réseau) sur sept jours.

Les objectifs de ces entretiens avec les formateurs et tuteurs ont été de cibler les motivations des différents formateurs quant à leur participation au projet, la connaissance qu'ils ont de ce projet et les regards que portent ces acteurs sur la démarche réseau. À partir de ces données, nous avons analysé les

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

différents croisements ou divergences avec les informations collectées auprès des jeunes diplômés interrogés (test et témoin).

### Résultats

Au total nous avons mené 13 entretiens avec les formateurs et les tuteurs qui ont délivré la formation « Insertion Professionnelle et démarche réseau » aux jeunes diplômés. Ces formateurs sont membres de l'association OPE (Objectif Premier Emploi) qui a été choisie par l'Université Lyon 1. L'ensemble des formations s'est déroulé du mois de septembre au mois d'octobre 2010. Les groupes témoins (sans la formation réseau) ont reçu une formation sur cinq jours et les groupes test (avec la formation réseau) sur sept jours.

Le point principal que nous pouvons recouper avec les étudiants est le travail considérable qui a été mené pour que les jeunes diplômés sachent valoriser leurs expériences et organiser leurs projets professionnels. Ce travail individualisé a nécessité beaucoup de temps et a été très apprécié par les jeunes diplômés, qui, comme nous l'avons signalé précédemment, ont changé leur positionnement dans la recherche d'emploi.

En ce qui concerne l'apprentissage à la démarche réseau pour les groupes tests, les formateurs nous ont fait part de leur ressenti : c'est un premier pas qui est, pour certains, difficile à mettre en place. Cependant, la démarche réseau associée à de la vielle leur permettrait d'être plus actifs et de se considérer comme des professionnels. C'est également un point qui a été souligné par certains jeunes diplômés interrogés.

### **3) La grille d'entretien pour les professeurs**

#### **Axes développés et objectifs**

Suite aux premiers entretiens réalisés avec les jeunes diplômés (groupe test, témoin, et non participants), les expérimentateurs et les formateurs, nous avons décidé d'interroger les responsables pédagogiques et les coordinateurs des Masters professionnels ayant été sollicités pour cette formation. Pour conduire nos entretiens, nous avons structuré notre grille en fonction de deux grandes thématiques qui ont permis de mesurer et de comprendre leurs rôles dans la mise en place du projet. La première thématique développée est l'insertion professionnelle de leurs étudiants et le sens qu'ils donnent à la notion de réseau. La seconde thématique choisie a porté sur la connaissance du projet « Insertion professionnelle et Démarche réseau » et leur rôle précis qu'ils ont eu à l'égard du dit projet.

Au total ce sont 7 responsables de Master qui ont été interrogés. L'objectif de ces ultimes entretiens a été de mesurer l'implication des professeurs dans la mise en place de ce projet, l'information reçue, et le regard qu'ils portent sur l'insertion professionnelle et sur la démarche réseau. À cette première étape d'analyse s'ajoute également une comparaison : Y a-t-il convergence ou divergence entre les points de vue des étudiants et ceux de leurs responsables pédagogiques ?

### Résultats

Lors des entretiens, un certain manque d'informations s'est fait ressentir : la moitié des professeurs interrogés connaissait peu ou prou le projet. Pour ceux qui le connaissaient, ils ont transmis l'information auprès de leurs étudiants à partir des informations reçues par le service SOIE. Plus généralement, les professeurs, qui sont au cœur de la thématique de l'insertion professionnelle, ont manifesté une grande

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

satisfaction quant à cette initiative et ce à partir des retours reçus de la part de leurs étudiants. Quant à la démarche réseau, les professeurs interrogés ont eu deux postures : certains sont plutôt dubitatifs car la notion de « réseau » recouvre de nombreuses facettes difficiles à cerner, d'autres se sont dits très satisfaits de l'apprentissage de cette démarche devenue essentielle à la recherche d'emploi.

### **4) La grille d'entretien pour les jeunes professionnels**

#### **Axes développés**

Dans un premier moment, notre grille d'entretien a porté sur la situation professionnelle des jeunes professionnels : ont-ils trouvé un emploi ? Si oui, comment ? Si non, à quelle conjoncture pensaient-ils que cela était dû ? Combien de CV et de lettres de motivation ont-ils envoyé ? Combien d'entretiens ont-ils décroché ? Ici il s'est agi de récolter des données quantitatives qui, une fois les entretiens analysés et croisés, a permis de mesurer les effets de la formation sur leur recherche d'emploi.

Dans un second moment, nous avons ciblé nos questions autour de leur participation ou de leur non-participation à la formation. S'ils ont participé aux sessions de formation : qu'en ont-ils pensé ? Qu'a t-elle apporté ? Quels enseignements ont-ils retenus de ces sessions de formation ?

Et enfin nous avons orienté notre grille sur la thématique du réseau : L'ont-ils mobilisé ? Si oui, pourquoi et comment ? Si non, pourquoi ? Connaissaient-ils l'Annuaire des Anciens ? Et quels regards ont-ils porté sur cette démarche en général ?

#### **Le rapport entre la réalité du terrain et la formation**

##### **Résultats pour les jeunes professionnels du groupe test (avec la démarche réseau)**

Au moment de ces entretiens, soit deux à trois mois après avoir suivi la formation (ou trois à quatre mois après avoir eu leurs diplômes<sup>3</sup>), trois d'entre eux ont trouvé un emploi, tous trois ayant suivi une formation professionnalisante dans le domaine de l'environnement. Ces emplois sont : Technicien supérieur de laboratoire d'analyse environnementale, Responsable QHE (Qualité Hygiène Environnement) et Chargé de mission environnement. Ces personnes sont rémunérées entre 1700 euros et 2 250 euros brut par mois. Ces contrats comprennent deux CDD de six mois et un CDD d'un an.

##### **Résultats pour les jeunes professionnels du groupe témoin**

Au total, ce sont 15 étudiants qui ont été interrogés durant le mois de décembre 2010, deux à trois mois après avoir suivi la formation Insertion Professionnelle et Réseau.

Parmi eux, 9 jeunes sont diplômés de Master professionnel relatif au domaine Environnement et de l'écologie : en Gestion environnementale, Environnement et risques (industriels ou urbains), Hygiène, Sécurité et Environnement, Bioévaluation des écosystème et Expertise de la biodiversité. Deux sont diplômés dans le domaine de la chimie, l'un d'un Master 2 professionnel en Chimie végétale et l'autre d'un Master 2 professionnel en Formulation et Chimie industrielle. À cela s'ajoute deux jeunes diplômés en Matériaux (« cycle de vie des Matériaux »). Seul un d'entre eux est diplômé en nanotechnologie. Un dernier en Analyse et contrôle physico-chimique.

Les jeunes diplômés ayant suivi la formation appréhendent bien leur situation de chercheur d'emploi, tous ont déjà engagé de vastes démarches et leur motivation est intacte. Bien que beaucoup d'entre eux aient évoqué un contexte difficile et une situation en entreprise peu propice aux embauches, ces jeunes diplômés présagent une évolution favorable de leur situation à court terme : « *Je suis assez serein car je*

---

<sup>3</sup> Les diplômes ont été obtenus à la suite de leur stage de fin d'études, au plus tôt en août 2010 au plus tard en septembre 2010.

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

*savais que ça ne serait pas évident et qu'il faudrait s'accrocher mais ça va, je pense que dans les mois à venir ça va se décanter* ». Beaucoup de jeunes professionnels s'inquiètent surtout du manque d'expériences professionnelles invoquant le fait que les entreprises exigent presque systématiquement plusieurs années d'expérience. Pourtant, il faut souligner que ces jeunes professionnels sont issus d'un Master « professionnel », et qu'ils ont tous effectué au minimum six mois de stage, certains ayant même passé jusqu'à 2 ans en entreprise en cumulant des expériences en alternance et des stages professionnels.

Les jeunes ont constaté que cette formation a été très complète : *« Je me suis sentie plus mûre en sortant de cette formation, et grâce aux conseils reçus je me sens armée pour ma recherche d'emploi »*. Cependant, certains ont tout de même suggéré que des compléments auraient pu être utiles : *« On aurait besoin de savoir comment structurer notre démarche de recherche d'emploi, par exemple savoir comment connaître les entreprises et les contacter »*. Parmi ces remarques, nous avons répertorié quelques points négatifs : *« il manque un côté prospection d'entreprises, il manque une étape pour savoir comment cibler les entreprises, comment passer le barrage des secrétariats »*. Mais les critiques les plus récurrentes concernaient le fait de n'avoir pas abordé la notion de réseau : *« J'aurais aimé que nous parlions du réseau, des cartes de visites, un jour de plus aurait été utile pour cela »*. Une autre personne dira : *« On a entendu parler du fait que des étudiants avaient un module réseau et nous avons vraiment regretté de ne pas en avoir bénéficié. »*

### Résultats pour les jeunes professionnels du groupe des non-participants

Nous avons constaté par le biais de nos entretiens que ces jeunes professionnels étaient moins optimistes quant à leurs recherches d'emploi : la valeur de leurs compétences est minimisée et les démarches entreprises dévaluées. Quant aux raisons invoquées pour expliquer leurs difficultés, la plupart des jeunes abordent l'inadéquation entre les offres et leur candidature : *« Trois quarts des offres demandent au moins trois ans d'expérience, et tous les étudiants qui ont fini leurs études, comme moi, nous nous ruons tous dessus ! »*. Bien que, pendant leur cursus, les jeunes diplômés aient abordé les techniques classiques pour faciliter leur insertion professionnelle, la rédaction des candidatures semble être encore un obstacle : *« Peut-être aussi que je ne me présentais pas bien, même si j'avais suivi quelques modules sur la façon de rédiger des lettres de motivation, les CV... »*, *« Mes candidatures n'étaient pas très bonnes, je pense. J'avais suivi des formations sur la recherche d'emploi pendant mon master, mais je pense que ça n'était pas le bon moment. On n'était pas réceptif. »*

Le constat principal est que tous les jeunes diplômés avaient connaissance du projet RESEAU, sans pour autant savoir quel service en était à l'origine et quel type de formation était proposé. La moitié d'entre eux a admis avoir été intéressé par la formation : *« Je connaissais cette formation et son contenu, savoir se présenter, mener un entretien, utiliser son réseau, rédiger son CV. On avait été informé par l'IG2E qu'on pourrait être tiré au sort et que ce serait intéressant. Mais je n'avais pas été tiré au sort, si je n'avais pas trouvé cet emploi, j'aurais aimé participer à cette formation »*. L'autre moitié des jeunes professionnels prétend ne pas avoir été intéressé pour participer à cette formation : *« On m'avait contacté pour me dire que j'ai été tiré au sort, mais je n'ai pas participé parce que je n'étais pas disponible à cette période [...] Mais de toute façon je ne pense pas que j'aurai aimé y participer. »* admet un jeune diplômé non-participant.

Concernant l'utilisation de la démarche réseau dans leur recherche d'emploi, les jeunes diplômés n'ayant pas participé au projet RESEAU ont présenté un vif intérêt. Certains ont proposé de *« développer le réseau dans les entreprises, avec les anciens, les contacter pour savoir s'ils connaissent des postes à pourvoir. Amorcer le contact est difficile mais ça peut être facilité grâce à la participation à un réseau. »*. Et lorsque nous avons évoqué cette notion de réseau, beaucoup ont reconnu spontanément *« c'est ce qui marche le*

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

*mieux !* ». L'un d'eux a même évoqué cette question auprès de professionnels et s'est souvenu « *que 80% des embauches se font par le réseau. Il y a beaucoup d'annonces en interne, du bouche à oreille (...)* ».

Quelques jeunes professionnels ont mis en place des démarches pour développer leur réseau, même s'ils ne qualifient pas leur approche en ces termes :

- « *Et concernant les entretiens, en avez-vous décroché?*
- *Aucun, enfin si un seul, mais c'était un peu particulier, un peu informel, c'était plus un entretien d'information, de conseils, passé par un réseau amical.* »

Ou encore :

- « *Vous avez donc fait une démarche réseau...?*
- *Pour moi, il fallait que je téléphone pour avoir au moins le nom des responsables, pour savoir à qui envoyer la lettre. Je n'ai pas été sensibilisée à ça pendant ma formation, mais ça me semblait logique !* ».

Concernant le réseau des Anciens de Lyon1, les jeunes diplômés ne connaissaient presque pas cet outil. Pour certains, nous avons souvent dû préciser notre question et d'autres ne comprenaient pas notre question lorsque nous faisons allusion à l'annuaire des Anciens. Ce qui démontre le manque de visibilité initial de cet outil.

## Analyse du second questionnaire (Etape 6)

### Axes développés

Cette dernière étape de notre protocole a eu pour objectif de mesurer six mois après la formation l'insertion professionnelle des jeunes : Ont-ils trouvé un emploi ? Si oui, après combien de temps et quelles démarches ont-ils entrepris pour décrocher leur emploi ? Est-ce à l'issue d'un stage ? Est-ce par en répondant à une offre d'emploi ? Ont-ils mobilisé un réseau ? Si oui, lequel ? Est-ce que cet emploi leur semble en adéquation avec leur diplôme ?

Ce second questionnaire est donc essentiel dans la mesure où il a permis de mesurer l'insertion des jeunes qui ont participé aux sessions de formation, de comparer leurs situations avec le groupe des non-participants, et de croiser ces résultats avec les données qualitatives récoltées durant les 45 entretiens semi-directifs.

### Principaux résultats

**Remarque préalable :** c'est à l'issue de ce second questionnaire que nous avons communiqué un dossier aux expérimentateurs (le BAIP et le SOIE). Ce dossier a été communiqué en interne auprès des étudiants et des professeurs.

Au total 58 personnes ont répondu à ce second questionnaire. Nous avons ainsi constaté que les jeunes diplômés qui ont participé à la session de formation à la démarche réseau sont plus nombreux à avoir décroché un emploi que ceux qui n'ont suivi l'apprentissage à la démarche réseau. Autre caractéristique : aucune différence de salaire est perceptible entre les trois groupes. Et enfin : les non-participants sont ceux qui ont le plus sollicité la démarche réseau dans leur recherche d'emploi alors qu'ils n'ont pas suivi de formation, cependant ils sont moins nombreux à reconnaître une adéquation entre l'emploi décroché et le diplôme obtenu.

## II. Enseignements de politique publique

### 1. Résultats de l'évaluation

#### i. Les publics touchés par l'expérimentation

##### *Caractéristiques des bénéficiaires de l'expérimentation*

La population de référence est circonscrite aux Masters correspondant aux secteurs les plus en difficulté de recherche d'emploi selon les études les plus récentes de l'APEC : Chimie, Physique, Sciences du Vivant et de la Terre, ce qui représente environ 600 diplômés. Ces jeunes diplômés de Master professionnel ont tous effectué un stage de fin d'étude et validé leur soutenance. Arrivés au terme de leurs parcours universitaires, ces jeunes diplômés ont dû commencer leur recherche d'emploi, ce qui contextuellement correspondait parfaitement avec les axes pédagogiques de la formation « Insertion professionnelle et Démarche Réseau » mis en place par l'Objectif Premier Emploi, prestataire auquel le SOIE a fait appel.

##### *Adhésion du public ciblé au dispositif*

Ce dispositif étant fondé sur la participation volontaire des jeunes diplômés le nombre d'étudiants ayant participé était donc difficilement envisageable et les prévisions de l'expérimentateur ont été revues à la baisse. Au nombre initial prévu au départ (100), il a fallu en soustraire le tiers. En effet, le SOIE a été confronté à une difficulté : l'inscription aux sessions de formations était basée sur le volontariat.

Ainsi certains diplômés que le service SOIE avait tirés au sort ont refusé de participer à l'une des formations pour le motif qu'ils avaient été embauchés à l'issue de leur stage ou avaient déjà trouvé un premier emploi. Le second motif de refus de participation invoqué par les jeunes diplômés était la reprise d'une nouvelle formation diplômante (4 sur un échantillon de 35 personnes par exemple). Le troisième motif de refus était l'entrée en thèse (5 sur 35) et le dernier motif de refus était un redoublement lié à l'échec de l'obtention du diplôme (2 sur 35). De plus, entre le temps de la sélection des diplômés et le déroulement de la formation, certains participants nous ont annoncé qu'ils avaient trouvé un poste correspondant à leurs compétences.

La réduction de cet effectif a légèrement modifié l'expérimentation dans la mesure où le nombre de participants aux sessions de formations a été très disparate. Ainsi les premières sessions de formations ont compté 4 à 5 jeunes diplômés alors que les autres ont rassemblé plus d'une dizaine de participants. Il est évident qu'une différence qualitative s'est ressentie entre ces différentes sessions de formation, certains groupes ayant ainsi été légèrement privilégiés. En tant qu'évaluateur, nous avons pris en compte ces deux biais et nous avons fait en sorte qu'ils ne modifient pas nos constats notamment lors des entretiens semi-directifs.

#### ii. Les effets du dispositif expérimenté

**Remarque préalable :** Pour analyser les effets du dispositif expérimenté sur le public visé, nous avons choisi de croiser nos données quantitatives issues des deux questionnaires et qualitatives issues de nos observations et de nos entretiens. L'analyse croisée de ces données permet une meilleure étude des effets de la formation et une meilleure compréhension des enjeux du projet.



*Effets de l'expérimentation sur le public bénéficiaire*

**Une réappropriation de la recherche professionnelle : premier questionnaire, observation participante et entretiens**

L'observation participante et les 45 entretiens menés auprès des jeunes professionnels ont révélé que les jeunes diplômés ont de réelles difficultés à décrire et hiérarchiser leurs expériences personnelles et professionnelles. Ces difficultés observées et partagées lors des entretiens ont été surmontées grâce aux formations (avec ou sans réseau) suivies en septembre. Ce qui corrobore les résultats du premier questionnaire administré : sur les 62 réponses obtenues ils ont en majorité (92%) reconnu l'importance de compétences spécifiques (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation aux entretiens d'embauche) mais peu d'entre eux (48%) ont affirmé les maîtriser.

Ainsi les jeunes diplômés observés (test et témoin) qui ont eu des difficultés à formuler leurs projets professionnels, à décrire leurs compétences personnelle et professionnelle et à mettre en valeur leurs expériences (stage, alternance) ont unanimement reconnu qu'à l'issue de leur formation ils faisaient de meilleures recherches. Cette formation leur a ainsi permis de cibler leurs compétences professionnelles et personnelles et de se projeter dans le monde du travail. Les outils utilisés durant les formations (présentation personnelle, CV, lettres de motivation, entretiens d'embauche fictifs, etc.) ont constitué un véritable appui dans ce travail de projection spécifique à la recherche d'emploi.

Tous les participants du groupe test et témoin interrogés, soit 30 personnes, nous ont confié avoir été très satisfaits de la formation : elle leur a permis d'avoir une meilleure représentation de leurs compétences personnelles et professionnelles. Tous ont admis avoir, à l'issue de cette formation, gagné une plus grande confiance. Quant aux jeunes diplômés du groupe des non-participants, certains ont manifesté plus d'inquiétude quant à leurs recherches.

En ce qui concerne la démarche réseau et la présentation de l'annuaire des Anciens de Lyon 1, elles ont été très bien accueillies par les étudiants du groupe test. En effet, tous ont ainsi pris conscience de l'importance de cette démarche. Ce qui corrobore également les résultats du premier questionnaire et second questionnaire où la notion de réseau recouvre uniquement le cercle amical : les 62 personnes interrogées considèrent d'abord les relations amicales comme ce qui peut le plus les aider dans leur recherche d'emploi. Contrairement au cercle familial, au domaine associatif, sportif, politique ou encore religieux, ils considèrent que leurs amis sont en mesure de les soutenir pour trouver un emploi. Quant aux réseaux sociaux, ils sont en très grande majorité (84%) inscrits sur Facebook, Viadeo, Copains d'avant et Linked in. Ces réseaux sociaux leur permettent d'entretenir des relations avec des professionnels, des amis et d'élargir leurs connaissances.

Cependant, 55% d'entre eux n'estiment pas que ces types de réseaux puissent les aider à trouver un emploi. Ce sont donc des outils qui jouent un rôle secondaire dans la recherche d'emploi, ils permettent seulement une meilleure visibilité de leur profil professionnel. Mais ces réseaux sociaux ne représentent pas pour autant un véritable avantage leur facilitant l'accès à un emploi. Ainsi à l'issue du second questionnaire les personnes du groupe test (avec réseau) ont plus mobilisé la démarche réseau, notamment en utilisant l'Annuaire, que celles du groupe témoin. Cette différence peut être justifiée par le fait que les jeunes diplômés du groupe test ont bénéficié d'une journée et demi de plus que les jeunes du groupe témoin à la démarche réseau et à l'utilisation de l'Annuaire.

Au terme de cette formation nul doute que l'Annuaire bénéficie d'une meilleure visibilité car à l'issue de l'expérimentation, tous les participants directs à l'expérimentation ont été informé de son existence et des avantages qu'un tel outil a (accès à des professionnels issus des mêmes formations, prise de contact ciblée, etc.).

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

A cette utilisation de la démarche réseau s'ajoute un changement de la représentation que les jeunes diplômés ont d'eux-mêmes : ils se sont positionnés comme des professionnels offreurs de compétences et non comme de simples demandeurs d'emploi. Cette démarche a donc sur un plan psychologique permis une reconsidération de leur statut et de leur attitude d'entrée dans le monde travail.

Ce premier résultat est d'autant plus important qu'il corrobore ce que les jeunes diplômés ont affirmé durant les entretiens : selon eux, ces modules de formation ont tous été utiles et pertinents voire indispensables. La formation a eu un effet positif sur chacun et leur a apporté un sentiment de confiance : *« Je me sens rassurée, on a des outils en main pour faire notre recherche, on a plein d'arguments pour faire notre recherche, on est préparé, on sait qu'on va avoir du mal, mais on sait que ça paiera. »* nous a confié une jeune professionnelle. Les jeunes du groupe témoin par exemple ont bien intégré ce qui leur a été enseigné durant la formation car ils mettent tous en application ces méthodes apprises pendant la formation. Que ce soit le fait de démarcher les entreprises : *« Je relance par mail pour savoir s'ils ont reçu la candidature, et une fois je me suis même rendu compte qu'ils ne l'avaient pas reçu. C'est une bonne manière d'entrer en contact avec les recruteurs »*, ou pour élaborer leurs candidatures : *« J'essaye de faire une lettre personnalisée et d'adapter mon CV. Je peux passer deux ou trois heures à rédiger une candidature »*. Cependant, très peu des étudiants rencontrés avouent avoir eu le courage de décrocher le téléphone pour contacter les entreprises directement. Certains évoquent un délai insuffisant depuis l'envoi de leurs candidatures, d'autres préfèrent envoyer un mail, et certains admettent qu'ils ne savent pas du tout comment s'y prendre : *« ça n'est pas évident de relancer, il faut oser et c'est vraiment difficile. Il faut savoir comment aborder la question. C'est primordial surtout quand on envoie une candidature spontanée »*. Au regard de leur situation au moment des entretiens, tous les jeunes ont constaté que cette formation a été très complète : *« Je me suis sentie plus mûre en sortant de cette formation, et grâce aux conseils reçus je me sens armée pour ma recherche d'emploi »* conclut l'un d'entre eux.

Ce sentiment d'appropriation de la recherche d'emploi est d'autant plus grand que les jeunes diplômés non-participants ont manifesté une plus grande anxiété : nous avons constaté par le biais de nos entretiens que ces jeunes professionnels étaient moins optimistes quant à leur recherche d'emploi. Ainsi la valeur de leurs compétences est minimisée et les démarches entreprises dévaluées. Quant aux raisons invoquées pour expliquer leurs difficultés, la plupart des jeunes abordent l'inadéquation entre les offres et leur candidature : *« Trois quarts des offres demandent au moins trois ans d'expérience ! »*. Bien que, pendant leur cursus, les jeunes diplômés aient abordé les techniques classiques pour faciliter leur insertion professionnelle, la rédaction des candidatures semble encore être un obstacle comme l'illustre les propos suivants : *« Peut-être aussi que je ne me présente pas bien, même si j'ai suivi quelques modules sur la façon de rédiger des lettres de motivation, les CV... »*, *« Mes candidatures n'étaient pas très bonnes, je pense. J'avais suivi des formations sur la recherche d'emploi pendant mon Master, mais je pense que ça n'était pas le bon moment. On n'était pas réceptif. »*.

### *Effets attendus*

#### **L'accession au premier emploi**

L'expérimentation a eu pour but de mesurer l'effet de la formation « Insertion professionnelle et démarche réseau » en termes d'insertion professionnelle. Le second questionnaire (six mois après la formation) a donc été un outil de poids. Celui-ci a révélé que 49 % des jeunes diplômés n'ayant pas suivi la formation ont trouvé un emploi cinq à six mois après l'obtention de leur diplôme. 59 % des jeunes diplômés du groupe témoin (qui ont bénéficié de la formation sans le module réseau) sont en poste. Et enfin 62 % des jeunes diplômés qui ont suivi la formation dans son intégralité à avoir trouvé un emploi cinq à six mois après l'obtention de leur diplôme.

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

Les jeunes diplômés ayant suivi la formation dans son intégralité (avec l'apprentissage à la démarche réseau) sont plus nombreux à avoir trouvé un emploi six mois après, ce qui permet, à ce stade de l'évaluation, d'établir un lien entre la mobilisation d'un réseau professionnelle et l'insertion professionnelle.

### *Effets induits/inattendus*

#### **Démarches entreprises pour trouver un emploi**

Dans ce même questionnaire, plusieurs items ont permis de cibler les démarches entreprises par les jeunes pour trouver un emploi. Ainsi, 53 % des jeunes qui n'ont pas participé à la formation ont trouvé un emploi en mobilisant leurs réseaux personnels et/ou professionnels. Parmi eux, ils sont 36% à avoir trouvé un emploi en postulant à des annonces sur le web et 11 % à l'issue de leur stage.

De plus, 67 % des jeunes ayant participé à la formation sans le module réseau (groupe témoin) ont trouvé un emploi en postulant à des annonces sur Internet. Ils sont 19% à avoir été embauchés à l'issue de leur stage et 14% d'entre eux ont obtenu un emploi en mobilisant leurs réseaux.

Quant aux jeunes du groupe test qui ont suivi la formation dans son intégralité, ils sont 71% des jeunes diplômés à avoir obtenu leur emploi en postulant à des offres sur le web. 29 % d'entre eux ont obtenu leur emploi en mobilisant leur réseau et aucun n'a obtenu son emploi à l'issue de son stage.

Les jeunes diplômés qui disent avoir le plus mobilisé leurs réseaux professionnels et/ou personnels sont les non-participants (53%), loin devant ceux du groupe test (29%) et du groupe témoin (14%).

Concernant cette différence assez paradoxale, nous pouvons émettre l'hypothèse suivante : une part des non-participants ont volontairement refusé de suivre la formation car ils se considéraient comme suffisamment préparés pour aborder leur recherche d'emploi et prêts à mobiliser leurs réseaux. On peut également penser que les non participants n'ont pas la même conception des réseaux que les membres du groupe test et du groupe témoin, ces deux derniers groupes en ayant sans doute, en raison même de la formation suivie, une vision plus précise et donc moins extensive.

#### **Rémunération moyenne**

Un second effet inattendu a été révélé lors du second questionnaire : la rémunération (nette/mensuelle) moyenne des jeunes diplômés qui n'ont pas participé aux sessions de formation est de 1647 euros. Quant à celle du groupe témoin, elle s'élève à 1763 euros. Et pour le groupe test, elle est de 1677 euros nets.

Les salaires moyens sont relativement proches, alors qu'on aurait pu s'attendre à un différentiel plus important en faveur du groupe test. On peut formuler plusieurs remarques à cet égard : d'une part, les salaires considérés sont relativement faibles et il est vraisemblable que la crise et la situation de l'emploi qui en découle tirent ceux-ci vers le bas, quelle que soit la façon dont l'emploi a été trouvé; d'autre part, on peut penser que si les diplômés du groupe test et du groupe témoin sont mieux armés que ceux qui n'ont pas participé aux sessions de formation, leurs compétences particulières en matière de recherche d'emploi ne sont que peu monnayables en termes de rémunération.

#### **Adéquation entre l'emploi trouvé et le diplôme**

Rapport d'évaluation finale du projet **AP1\_n° 191**

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

Et enfin un troisième effet inattendu a été révélé dans cet ultime questionnaire et qui n'est pas apparu lors de nos entretiens: 72 % des non-participants à la formation ont trouvé un emploi qu'ils estiment en adéquation avec leur Master professionnel. 68 % des jeunes diplômés ayant suivi la formation à l'insertion professionnelle sans l'apprentissage à la démarche réseau ont trouvé un emploi qu'ils estiment en adéquation avec leur Master professionnel. 62 % des jeunes ayant suivi la formation dans son intégralité à avoir trouvé un emploi qui leur semble correspondre à leur Master professionnel.

Ces résultats sont à l'évidence problématiques. En effet, tout se passe comme si l'adéquation entre l'emploi obtenu et le diplôme était inversement proportionnelle au niveau de la formation spécifique reçue en matière de recherche d'emploi et particulièrement de démarche réseau. Nous pouvons avancer un certain nombre d'hypothèses explicatives. Il faut tout d'abord rappeler que ce qui est mesuré ici n'est pas l'adéquation réelle mais les propos tenus par les jeunes diplômés sur ladite adéquation.

Premier postulat formulé : d'une part tous les acteurs sociaux développent des stratégies d'autopromotion en accentuant certaines caractéristiques et en atténuant d'autres. Ici le fait d'affirmer le fait d'avouer que le travail que l'on a trouvé est en adéquation avec le diplôme obtenu constitue une gratification symbolique. D'autre part, cette gratification symbolique est d'autant plus nécessaire pour les jeunes diplômés non-participants que ceux-ci en ont davantage besoin car ils peuvent se sentir en situation d'infériorité par rapport à ceux qui ont bénéficié de la formation à la recherche d'emploi.

### **Gouvernance et coordination d'acteurs**

L'expérimentation a d'abord modifié les méthodes de recherche d'emploi utilisées par les étudiants et ce grâce aux modules développés par les formateurs OPE : ils ont appris à mieux cibler leurs recherches en fonction de la situation du marché de l'emploi. Ainsi, ils ont utilisé la documentation du Service d'Orientation et d'Insertion des Etudiants, et ont (re)découvert des nouveaux outils informatiques. A cela s'ajoute une découverte de l'annuaire des Anciens et une mise en pratique active de cet outil durant la formation à la démarche réseau. Cette modification des pratiques et les méthodes de recherche des jeunes diplômés ont, dans un second temps, contribué à une meilleure visibilité du SOIE mais aussi et surtout l'annuaire des Anciens de l'Université Lyon1. Nous comprenons donc que l'expérimentation a permis de renforcer le lien entre les jeunes diplômés et le service SOIE.

### **Conclusion et mise en perspective**

L'objet de cette expérimentation est totalement novateur : mesurer au sein de l'Université les effets d'un dispositif d'accompagnement destiné aux étudiants de Master professionnel ; mesurer le rôle du réseau dans la recherche d'un premier emploi. Ce dispositif d'expérimentation a donc révélé que l'accompagnement des jeunes diplômés par le biais de formation à l'issue de leur stage est essentiel et que la mobilisation d'un réseau, ici celui des anciens étudiants, permet une recherche d'emploi plus ciblée et plus précise et par conséquent une insertion professionnelle facilitée.

En effet, entre le cursus universitaire et l'entrée dans la vie active, ces jeunes doivent modifier complètement leur façon de se positionner. Cet effet est d'autant plus visible que tous les participants ont constaté durant les entretiens que la formation a été très utile pour concrétiser ce changement : « *Nous sommes entrés en tant qu'étudiants et nous sommes ressortis en tant que professionnels* », « *Ce que j'ai vraiment aimé aussi c'est qu'on nous a forcé à prendre conscience que nous sommes des professionnels en recherche d'emploi. Malgré le fait que mon Master soit un Master professionnel, je n'avais pas suffisamment de clés en main pour entrer dans le monde travail.* ». Autre affirmation en ce sens : « *(...) je sais que cette formation m'a permis d'avoir plus confiance en moi et de savoir vraiment ce que je veux et de le formuler.* ». Cette formation a eu également pour but d'améliorer la démarche de recherche d'emploi, en proposant notamment une méthode spécifique. Cette méthode a bien été mobilisée car les jeunes

professionnels ont appris à rédiger des candidatures ciblées et adaptées à leur profil et aux entreprises tout en respectant un rythme spécifique pour postuler aux offres et relancer les recruteurs. Quant à l'entretien d'embauche, ils ont compris comment le « réussir » à partir d'une présentation plus affinée de leurs compétences : « J'ai eu un entretien avant la formation et un après, le premier était catastrophique et pour le second j'ai su mettre en avant ce qu'il fallait grâce à la formation. ».

Cette expérimentation novatrice a, d'une part, mis en évidence l'importance d'un accompagnement à la recherche d'emploi à partir d'une méthode spécifique et d'autre part le rôle de la démarche réseau : les jeunes diplômés de Master professionnel ne sont pas assez préparés et ne se sentent pas assez en confiance pour entreprendre seul une démarche réseau. C'est pourquoi une formation à la recherche d'emploi et à l'apprentissage de la démarche réseau s'avère être nécessaire sur plusieurs plans. Le plan psychologique : ils manifestent une plus grande confiance envers leurs compétences personnelles et professionnelles. Le plan social : ils changent la représentation qu'ils ont d'eux-mêmes et comprennent le positionnement à tenir sur le marché du travail. Le plan pratique : ils effectuent des recherches plus affinées et mobilisent de nouvelles ressources comme l'annuaire des Anciens.

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

### **i. Caractère expérimental du dispositif évalué**

Cette expérimentation inédite n'a pas bénéficié de politiques préalablement menées sur le territoire et a mis en place de nouveaux résultats concernant la thématique de l'insertion professionnelle des jeunes et le rôle du réseau dans la première recherche d'emploi des jeunes diplômés. Cette innovation ne consistait pas à reprendre une pratique existante à l'Université, mais partait d'un constat : les jeunes diplômés de l'Université ne développent et n'activent pas assez une démarche réseau (professionnelle et personnelle). Cette démarche, bien connue des grandes écoles et des écoles d'ingénieurs n'avait jamais été testée à l'échelle de l'université française.

L'expérimentation se démarque de l'abondante littérature de « fiche-recette » sur le réseautage par la construction d'un court module pédagogique, centré sur la valorisation de la force du réseau des anciens étudiants et s'inscrit par ailleurs efficacement dans le contexte de l'autonomie des universités et de leur compétitivité à l'échelle nationale et internationale).

Cette initiation à la démarche réseau n'a jamais été mise en place pendant la durée de la formation, entre autres parce que les enseignants y sont peu sensibilisés, alors même qu'ils construisent et mobilisent régulièrement leurs réseaux pour leur travail de chercheur. De plus, les enseignants sont souvent réticents à diminuer le volume horaire des enseignements essentiels au profit d'un apprentissage qui n'apparaît pas, à leurs yeux, comme pertinent, sur des *a priori* d'absence de démonstration de l'efficacité de ces démarches et de l'idée qu'il suffit d'avoir un bon métier entre les mains pour trouver un poste rapidement.

Certes, la population choisie des étudiants de Master professionnel n'est pas la population la plus en difficulté en termes d'insertion. Cependant, choisir pour cette expérimentation une population qui est en phase terminale et synchrone de recherche d'emploi, éliminant ainsi le biais que pourrait représenter le défaut de formation initiale dans une telle expérimentation, a été nécessaire. En outre, ces jeunes diplômés bac +5 sont souvent en concurrence directe avec les diplômés des grandes écoles et leurs réseaux d'anciens, puisqu'ils occupent des emplois de niveau ingénieur

## ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle

L'expérimentation a révélé qu'une des difficultés pour un jeune diplômé est d'avoir les bons contacts au bon moment (un réseau efficace), en adéquation avec ses aspirations et ses compétences. Dans les faits, et surtout en période de crise économique, le jeune diplômé doit donc disposer des moyens lui permettant de cibler efficacement ses candidatures. C'est à cela qu'a conduit la formation à la démarche réseau.

Comparativement aux grandes écoles ou aux écoles d'ingénieurs, les réseaux d'anciens des universités représentent un potentiel immense et pourtant encore très mal exploité. Par sa généralisation, par exemple, aux Universités de sciences humaines et sociales où l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est d'avantage problématique. En effet, les universités en sciences humaines et sociales n'ont pas encore les moyens matériels et financiers de mettre en place un réseau des Anciens au sein de leurs universités et connaissent un retard considérable. Un tel dispositif, s'il était généralisé aux universités des « sciences molles » où tout est à construire, serait d'autant plus important que les jeunes diplômés des sciences humaines rencontrent de grandes difficultés au moment d'entrer dans la vie active. Manque de formation à la recherche d'emploi, manque d'accompagnement, et l'inexistence d'un annuaire des Anciens regroupant les différents départements de recherche ne font qu'accentuer les difficultés rencontrées par les jeunes diplômés des sciences humaines.

En effet, l'expérimentation mise en place sur l'université Lyon1 Claude Bernard a révélé que l'accompagnement à la recherche d'emploi et la mobilisation d'un réseau précis et ciblé contribue à une amélioration significative de l'insertion professionnelle des jeunes issus des Masters 2 pro. Nul doute que transférer à l'échelle des universités en sciences humaines et sociales par exemple contribuerait, d'une part, à une meilleure implantation du champ professionnel et, d'autre part, à un réengagement du rôle de l'université dans l'accompagnement des jeunes diplômés, jeunes diplômés qui bien souvent se sentent « abandonnés »<sup>4</sup> à l'issue de leurs études.

L'expérimentation a également révélé la nécessité d'avoir à la disposition des jeunes diplômés un outil à la démarche réseau bien plus précis que les réseaux sociaux et/ou professionnels déjà présents : un annuaire répertoriant les anciens diplômés et leurs situations professionnels a l'avantage de cibler plus rapidement les recherches des jeunes diplômés et leurs prises de contacts. En changeant d'échelle universitaire, la mise en place d'un Annuaire répertoriant les anciens diplômés des sciences humaines permettrait d'améliorer considérablement leurs recherches et entraînerait, sur le plan psychologique, une plus grande confiance en leurs compétences professionnelles et un meilleur positionnement sur le marché du travail. En effet, lors de cette expérimentation, les jeunes diplômés participants de Lyon1 se sont identifiés aux professionnels ayant le même niveau d'études et étant en poste, ce qui a, à court terme, amoindri leurs inquiétudes ; et à long terme, modifié leurs représentations.

## iii. Rôle de l'évaluateur dans l'expérimentation

### *Intervention de l'évaluateur en amont du projet*

Dès le début du montage du projet initial, les relations avec nos partenaires de l'université Claude Bernard Lyon 1 ont été marquées par deux caractéristiques, qui peuvent paraître contradictoires, mais qui sont absolument nécessaires pour mener à bien une évaluation ou n'importe quelle enquête de terrain : la compréhension, au sens sociologique du terme, c'est-à-dire une certaine empathie entre l'observateur et les observés, et la distance, c'est-à-dire l'objectivation maximale de l'analyse obtenue en essayant de se départir de tout préjugé et en mettant en œuvre une méthodologie rigoureuse.

---

<sup>4</sup> Terme récurrent des entretiens menés auprès des jeunes diplômés de Lyon 1.

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

La coopération en amont du projet s'est traduite par plusieurs réunions formelles et surtout par de nombreux contacts informels destinés à régler en temps réel les problèmes qui se présentaient.

Ainsi de nombreux courriers électroniques et échanges téléphoniques ont donc été nécessaires dans la conduite des étapes suivantes :

- 1) Recueillir des données qui nous ont permis d'administrer les questionnaires ;
- 2) Organiser le tirage au sort des participants aux modules de formation ;
- 3) Envoyer de courriers électroniques aux étudiants pour les informer sur les différentes étapes de l'évaluation ;
- 4) Relancer les étudiants tardant à répondre au questionnaire.

### ***Intervention de l'évaluateur en amont et pendant le projet***

Tout au long de l'expérimentation, nous avons été amenés à organiser plusieurs réunions avec les expérimentations afin de leur communiquer les premiers résultats et les premiers enseignements retenus. Ces réunions ont permis, dans un premier temps, d'échanger sur l'impact que pourrait avoir telle ou telle action sur la qualité de l'évaluation et sur les meilleurs moyens de communiquer avec des étudiants issus d'un cursus de sciences dures, alors que nous sommes plus familiers des étudiants en sciences humaines et sociales. Et dans un second temps elles nous permis de transmettre les premiers enseignements qui se dessinaient. Notre rôle a été de transmettre l'évolution de l'évaluation et l'état d'avancement de notre dispositif, et ce à l'aide de notes de synthèse rédigées par notre équipe d'évaluation. Dès le mois de mars, nous avons ainsi transmis au service SOIE un document synthétique décrivant les résultats issus du second questionnaire et les différents effets notables à ce stade.

Nous avons, en définitif, fait le choix d'une communication régulière avec les expérimentateurs afin que ce projet soit une expérimentation partagée et participative.

## CONCLUSION GENERALE

### *1. Une formation aux outils et techniques de recherche nécessaire*

L'expérimentation que nous avons menée a tout d'abord révélé la nécessité de conduire en fin de parcours universitaire un accompagnement à la recherche d'emploi. En effet, la formation (délivrée par Objectif Premier Emploi, prestataire du service SOIE) regroupant un certain nombre d'axes pédagogiques classiques tels que la présentation personnelle, l'élaboration d'un projet professionnel, la préparation à un entretien d'embauche ont concrètement servi les jeunes diplômés suivis (cf : analyse des grilles d'entretien). Nul doute que les jeunes diplômés qui ont suivi cette formation ont volontairement répondu présents parce qu'ils en éprouvaient le besoin. Toutefois durant les entretiens, ils ont à l'unanimité (test comme témoin) reconnu avoir tiré bon nombre d'enseignements pour conduire une recherche d'emploi plus précise et plus organisée.

Ce besoin d'être accompagné s'est également manifesté à travers les résultats du premier questionnaire. Ainsi les jeunes diplômés interrogés ont affirmé avoir des difficultés à formuler leurs projets professionnels en décrivant leurs compétences personnelles et professionnelles. Ces jeunes professionnels ne se sentent pas en confiance pour mener à bien leurs recherches d'emploi. En effet, ils sont 44% à reconnaître qu'ils ne maîtrisent pas les outils essentiels à la recherche d'emploi. Selon ces jeunes, le manque d'expérience à valoriser auprès des recruteurs et le manque de maîtrise de l'expression orale et écrite représentent les principaux obstacles dans leurs recherches d'emploi.

En termes de recommandations, nous sommes donc en mesure d'avancer qu'à la fin de leur parcours universitaire, les jeunes diplômés ont besoin de techniques et de conseils délivrés par une équipe de professionnels pour améliorer leurs recherches d'emploi. Ce que la formation « Insertion professionnelle et réseau » a accompli.

Ainsi, les formations (avec ou sans réseau) proposées à ces jeunes diplômés ont comblé leurs attentes. Les outils utilisés et détaillés durant les formations (présentation personnelle, CV, lettres de motivation, entretiens d'embauche fictifs, etc.) ont été mobilisés par les jeunes chercheurs d'emploi (cf : analyse de la grille d'entretien des jeunes diplômés).

### *2. Vers une plus grande visibilité de l'Annuaire des Anciens*

Concernant l'accession, la mobilisation et la visibilité de l'annuaire des Anciens, le bilan est positif : il a bénéficié d'une meilleure visibilité et la majorité des jeunes diplômés que nous avons interrogés (groupe test, témoin) reconnaissent que l'annuaire des Anciens de Lyon1 est un outil pertinent et utile. En effet, contrairement aux réseaux sociaux classiques (Viadeo, Linked In, Facebook, etc.) l'annuaire des Anciens permet des recherches plus précises et une prise de contact plus facile. De plus, les jeunes diplômés qui ont utilisé l'annuaire pour leurs recherches ont constaté la réussite professionnelle des anciens, ce qui, sur un plan psychologique, les a rassuré et leur a permis plus aisément de se projeter sur un emploi.

### *3. Vers une transformation des représentations des jeunes diplômés*



## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

Les formations ont permis aux jeunes diplômés de transformer le regard qu'ils portaient sur leur statut. En effet, grâce à ces formations, ils ont appris à mieux définir leurs projets professionnels et à mieux structurer et hiérarchiser leurs compétences. Suite à ce travail sur eux-mêmes, ils ont modifié leurs représentations et leurs positionnements en se considérant comme des jeunes professionnels offreurs de compétences. Il nous semble donc nécessaire que les jeunes diplômés aient un accompagnement à la recherche d'emploi qui soit basé sur une base de données répertoriant les anciens issus du même cursus.

### *4. Des effets concrets sur la situation des jeunes diplômés*

Suite au second questionnaire (cinq mois après la formation), les jeunes diplômés qui ont participé à la formation (test et témoin) se sont avérés être plus nombreux à avoir trouvé un emploi. En effet, ils sont 59 % à avoir trouvé un emploi pour le groupe témoin (sans la démarche réseau), et 62 % pour le groupe test (avec la démarche réseau) contre 49% pour les non-participants. Ce qui prouve que cette formation a eu un impact bénéfique.

La formation en général (avec ou sans réseau) a donc permis une meilleure insertion des jeunes diplômés. Une différence est également notable : les jeunes diplômés du groupe test qui ont trouvé un emploi en suivant une démarche réseau sont plus nombreux (83%) à avoir un poste « en adéquation » avec leur diplôme contre 56% pour les non participants et 67 % pour le groupe témoin. Par conséquent la formation réseau a permis aux jeunes diplômés de mieux cibler leurs recherches et leur réseau professionnel.

### *4. Les objectifs des expérimentateurs atteints*

Au terme de notre évaluation, les principaux objectifs poursuivis par les expérimentateurs (BAIP/CLIP) à savoir une meilleure visibilité de l'annuaire des Anciens et une meilleure insertion professionnelle par la mobilisation d'un réseau, ont été atteints. En effet, les jeunes diplômés (groupe test) ont découvert cet outil (cf : observation participante) et ont compris la nécessité d'adopter une démarche réseau. Ce qui corrobore les déclarations faites durant les entretiens : la démarche réseau soutenue par un annuaire représente une réelle plus-value dans la recherche d'emploi des jeunes diplômés. Et lorsque celle-ci est mise en place, elle permet notamment une meilleure adéquation entre le poste obtenu et le Master professionnel suivi (cf : résultat du second questionnaire).

### *5. Un partenariat interuniversitaire renforcé*

Cette expérimentation construite en collaboration avec les expérimentateurs a également permis un renforcement des liens entre Lyon 1 et Lyon 2. En effet, la thématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés mise ici en œuvre autour d'un protocole et d'une méthodologie précise (cf : les 6 étapes de l'évaluation) a permis d'engager une véritable prise de conscience : les jeunes diplômés ont besoin une formation à l'issue et de mobiliser les données d'un annuaire. Cette prise de conscience s'articule autour de plusieurs enseignements préalablement énoncés : sur le plan psychologique, les jeunes diplômés manifestent une plus grande confiance envers leurs compétences personnelles et professionnelles. Le plan social : ils changent la représentation qu'ils ont d'eux-mêmes et comprennent le positionnement à tenir sur le marché du travail. Le plan pratique : ils effectuent des recherches plus affinées et mobilisent de nouvelles ressources comme l'annuaire des Anciens.

### *7. Perspectives et transférabilité*

L'expérimentation a révélé qu'une des difficultés pour un jeune diplômé est d'avoir les bons contacts au bon moment (un réseau efficace), en adéquation avec ses aspirations et ses compétences. Dans les faits,

Rapport d'évaluation finale du projet **AP1\_n° 191**

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

et surtout en période de crise économique, le jeune diplômé doit donc disposer des moyens lui permettant de cibler efficacement ses candidatures. C'est à cela qu'a conduit la formation à la démarche réseau par la mobilisation de l'Annuaire des Anciens.

Comparativement aux grandes écoles ou aux écoles d'ingénieurs, les réseaux d'anciens des universités représentent un potentiel immense et pourtant encore très mal exploité. Par sa généralisation, par exemple, aux Universités de sciences humaines et sociales où l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est d'avantage problématique. En effet, les universités en sciences humaines et sociales n'ont pas encore les moyens matériels et financiers de mettre en place un réseau des Anciens au sein de leurs universités et ainsi connaissent un retard considérable. Un tel dispositif, s'il était généralisé aux universités des « sciences molles » où tout est à construire, serait d'autant plus important que les jeunes diplômés des sciences humaines rencontrent de grandes difficultés au moment d'entrer dans la vie active. Manque de formation à la recherche d'emploi, manque d'accompagnement, et l'inexistence d'un annuaire des Anciens regroupant les différents départements de recherche ne font qu'accroître les difficultés rencontrées par les jeunes diplômés des sciences humaines. Nul doute que transférer l'expérimentation à l'échelle des universités en sciences humaines et sociales contribuerait, d'une part, à une meilleure implantation du champ professionnel et, d'autre part, à un réengagement du rôle de l'université dans l'accompagnement des jeunes diplômés, jeunes diplômés qui bien souvent se sentent « abandonnés »<sup>5</sup> à l'issue de leurs études.

L'expérimentation a également révélé la nécessité d'avoir à la disposition des jeunes diplômés un outil à la démarche réseau bien plus précis que les réseaux sociaux et/ou professionnels déjà présents : un annuaire répertorient les anciens diplômés et leurs situations professionnels a l'avantage de cibler plus rapidement les recherches des jeunes diplômés et leurs prises de contacts. En changeant d'échelle universitaire, la mise en place d'un Annuaire répertorient les anciens diplômés des sciences humaines permettrait d'améliorer considérablement leurs recherches et entraînerait, sur le plan psychologique, une plus grande confiance en leurs compétences professionnelles et un meilleur positionnement sur le marché du travail. En effet, lors de cette expérimentation, les jeunes diplômés participants de Lyon1 se sont identifiés aux professionnels ayant le même niveau d'études et étant en poste, ce qui, à court terme, a amoindri leurs inquiétudes ; et à long terme, a modifié leurs représentations. Et pour que des acteurs puissent porter un tel projet sur une échelle universitaire plus grande, elle devra s'appuyer sur un partenariat fort entre les Services d'orientation et d'insertion des étudiants, les enseignants, les services de communication, et l'évaluateur.

---

<sup>5</sup> Terme récurrent des entretiens menés auprès des jeunes diplômés de Lyon 1.

## REPERES BIBLIOGRAPHIQUES

### Ouvrages

- BOMMELEAR H., *Trouvez le bon job grâce au réseau*, Ed. Eyrolles, 2007.
- DUBAR C., *La construction sociale de l'insertion professionnelle*. Education et Sociétés, 2001.
- FONTAINE F., *A job search model with social networks. The better match hypothesis*. Institut du travail – Université Strasbourg, 2007.
- LUNEL P., Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle des jeunes, mars 2007.
- PROGLIO H., DJELLAL R., TALNEAU S., *L'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur*. La Documentation Française, 2006.

### Articles

- *Trois méthodes pour booster son réseau*. Courrier Cadres octobre 2007.
- *Obtenir un coup de pouce en 30 minutes chrono*. Courrier Cadres, Janvier 2006
- *Cooptation, réseaux, piston: les mais de mes amis....*, Rebondir, Décembre 2008.
- *Optimiser sa recherche d'emploi grâce aux réseaux*, Rebondir, Avril 2007.
- Les réseaux d'anciens, comptez sur eux. L'usine Nouvelle. - Hors série *Guide de l'ingénieur*, 2008.

### Rapport

- Rapport final de la commission du débat national 'de l'université à l'emploi', Octobre 2006

**ANNEXES**

**ANNEXE 1 : Questionnaire n° 1 (septembre 2010)**

QUESTIONNAIRE EXPERIMENTATION RESEAU LYON 1

LIEU DE RESIDENCE :

SEXE :

DATE DE NAISSANCE :

LIEU DE NAISSANCE :

PROFESSION DU PERE :

PROFESSION DE LA MERE :

VOS PARENTS SONT-ILS SUSCEPTIBLES DE VOUS AIDER A TROUVER UN EMPLOI ?

COMMENT ?

DIPLÔMES (DONNER UNE LISTE EXHAUSTIVE) :

AVEZ-VOUS DES FRERES ET SŒURS ?

COMBIEN ?

LES VOYEZ-VOUS REGULIEREMENT ?

SONT-ILS SUSCEPTIBLES DE VOUS AIDER A TROUVER UN EMPLOI ?

SI OUI, COMMENT ?

ETES-VOUS ADHERENT(E) A UNE OU PLUSIEURS ASSOCIATION(S) ?

LAQUELLE OU LESQUELLES ?

PENSEZ-VOUS QUE CELA PEUT VOUS AIDER A TROUVER UN EMPLOI ?

COMMENT ?

PRATIQUEZ-VOUS UN SPORT COLLECTIF ?

A QUELLE FREQUENCE ?

PENSEZ-VOUS QUE CELA PEUT VOUS AIDER A TROUVER UN EMPLOI ?

COMMENT ?

ETES-VOUS ADHERENT(E) A UN SYNDICAT ?

SI OUI, LEQUEL ?

PENSEZ-VOUS QUE CELA PEUT VOUS AIDER A TROUVER UN EMPLOI ?

COMMENT ?

ETES-VOUS ADHERENT(E) A UN PARTI POLITIQUE ?

SI OUI, LEQUEL ?

PENSEZ-VOUS QUE CELA PEUT VOUS AIDER A TROUVER UN EMPLOI ?

COMMENT ?

ETES-VOUS INSCRIT(E) SUR LES LISTES ELECTORALES ?

SI NON, POURQUOI ?

PRATIQUEZ-VOUS UNE RELIGION ?

SI OUI, LAQUELLE ?

PENSEZ-VOUS QUE CELA PEUT VOUS AIDER A TROUVER UN EMPLOI ?

COMMENT ?

AVEZ-VOUS DES AMIS SUSCEPTIBLES DE VOUS AIDER EN CAS DE BESOIN ?

COMBIEN ?

COMMENT LES AVEZ-VOUS CONNUS ? (ECOLE, UNIVERSITE, STAGE, VOISINAGE, ASSOCIATION...)

PENSEZ-VOUS QU'ILS PEUVENT VOUS AIDER A TROUVER UN EMPLOI ?

COMMENT ?

ETES-VOUS INSCRIT DANS UN OU DES RESEAUX SOCIAUX ? (FACEBOOK...)

SI OUI, LEQUEL OU LESQUELS ?

PENSEZ-VOUS QUE CELA PEUT VOUS AIDER A TROUVER UN EMPLOI ?

COMMENT ?

PENSEZ-VOUS QUE LA RECHERCHE D'UN EMPLOI NECESSITE DES COMPETENCES SPECIFIQUES (CV, LETTRE DE MOTIVATION, ENTRETIEN D'EMBAUCHE...) ?

SI OUI, PENSEZ-VOUS MAÎTRISER CES COMPETENCES ?

SAVEZ-VOUS S'IL EXISTE UN ANNUAIRE DES ANCIENS ETUDIANTS DE LYON 1 ?

PENSEZ-VOUS QUE CET ANNUAIRE POURRAIT ETRE UTILE POUR VOTRE INSERTION PROFESSIONNELLE ?

VOUS SENTEZ-VOUS CAPABLE DE L'UTILISER ?

D'UNE FACON GENERALE, QU'EST-CE QUI VOUS SEMBLE LE PLUS UTILE POUR TROUVER UN EMPLOI ? (CLASSEZ LES REPONSES POSSIBLES PAR ORDRE PREFERENTIEL)

DIPLÔME

RELATIONS

EXPERIENCE

PHYSIQUE

QUALITES HUMAINES

COMPETENCES

EXPRESSION ORALE

EXPRESSION ECRITE

AUTRE (PRECISER)

SELON VOUS, QUELS SONT LES PRINCIPAUX HANDICAPS POUR TROUVER UN EMPLOI ? (CLASSEZ LES REPONSES POSSIBLES PAR ORDRE PREFERENTIEL)

EXPRESSION ECRITE

EXPRESSION ORALE

ORIGINE SOCIALE

PHYSIQUE

ORIGINE ETHNIQUE

LIEU DE RESIDENCE

PAS D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

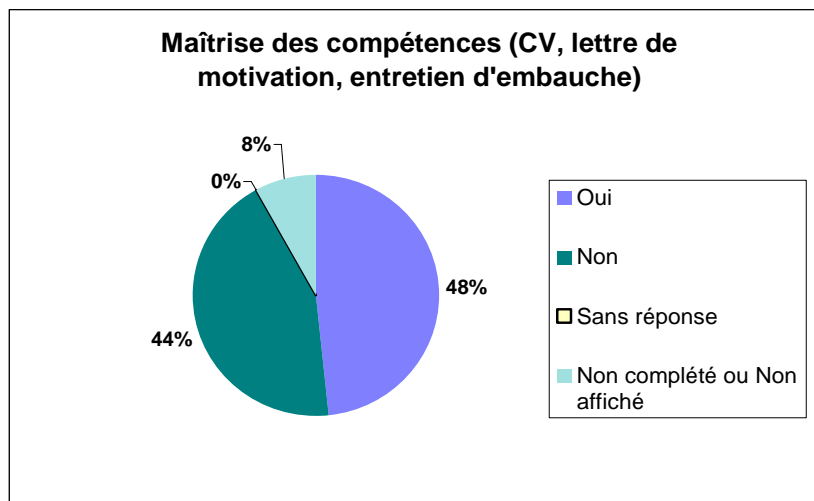
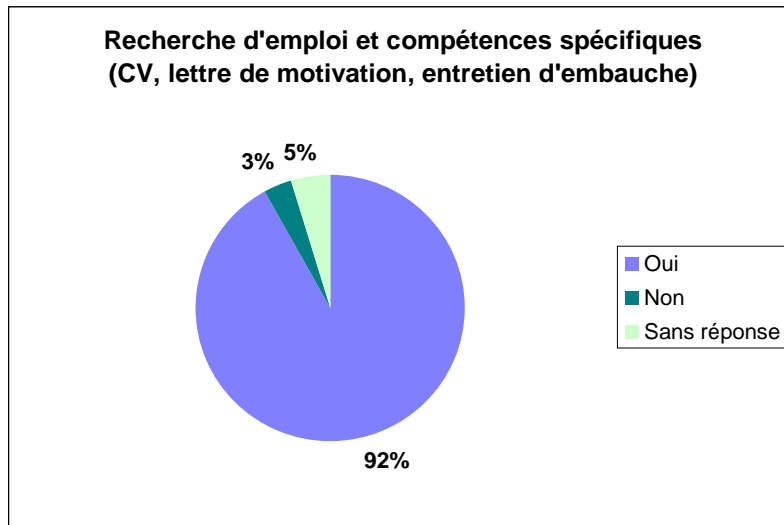
LE FAIT D'ETRE UNE FEMME

LE FAIT D'ETRE UN HOMME

AUTRE (PRECISER)

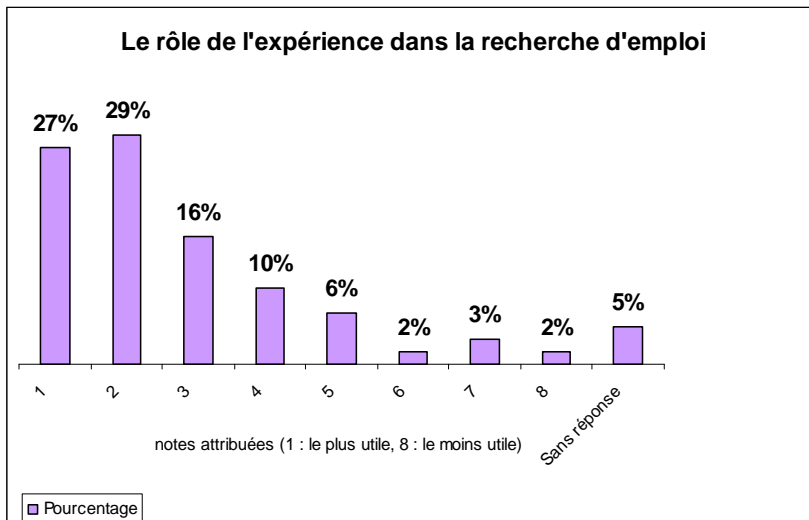
## Résultats graphiques du premier questionnaire

Sur les 62 personnes ayant répondu à ce questionnaire, plusieurs tendances sont perceptibles : la première concerne l'utilité d'un certain nombre de compétences avantageant la recherche d'emploi. En effet, ils ont en majorité (92%) reconnu l'importance de compétences spécifiques (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation aux entretiens d'embauche) mais peu d'entre eux (48%) ont affirmé les maîtriser :

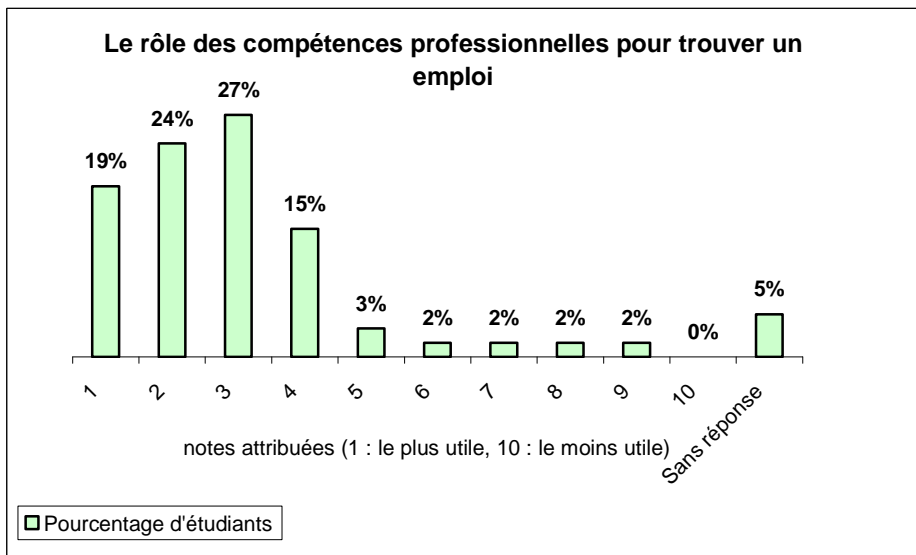


Le deuxième point concerne les compétences strictement professionnelles et l'expérience des étudiants. Nombreux sont les jeunes diplômés qui considèrent l'expérience professionnelle comme un véritable atout pour trouver un emploi. Ils sont en tout 72% à avoir attribué les notes 1, 2 et 3 (note 1 : le plus utile) à ce critère (Graphique a).

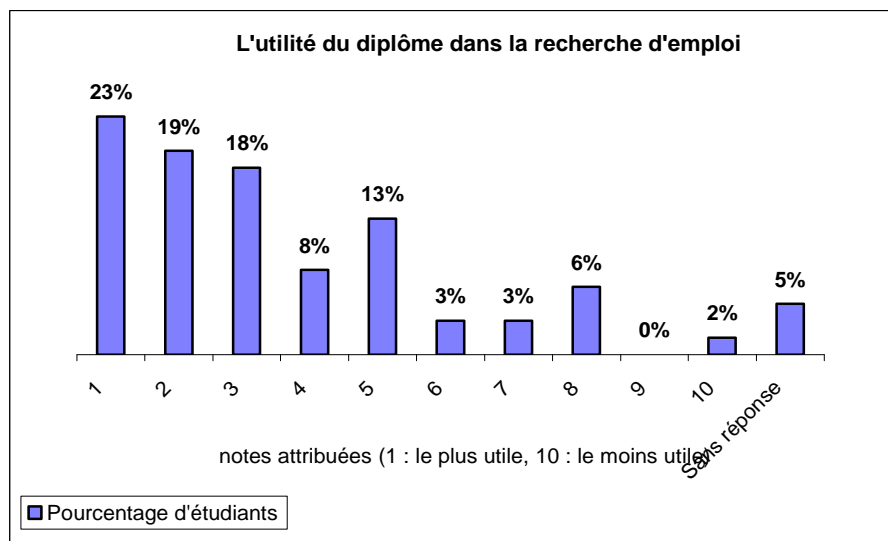
Viennent en second lieu, les compétences professionnelles car 70% d'entre eux ont attribué les notes 1, 2 et 3 à ce paramètre (Graphique b). Le diplôme comme critère vient dans un troisième temps (Graphique c).



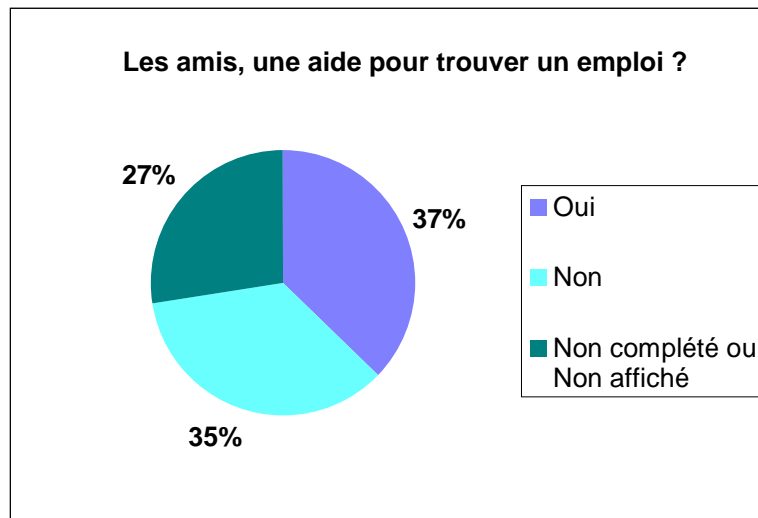
Graphique a



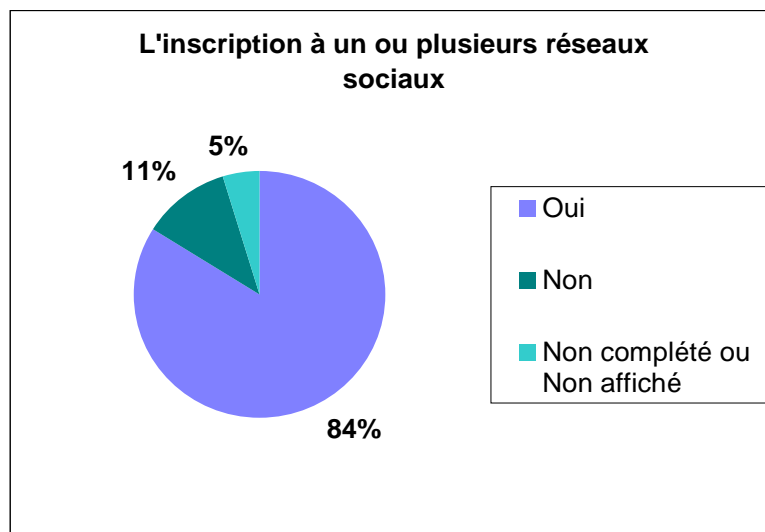
Graphique b



Graphique c



Le dernier point que soulève ce questionnaire est le réseau (personnel et professionnel) des jeunes diplômés. Les personnes interrogées considèrent d'abord les relations amicales comme ce qui peut le plus les aider dans leur recherche d'emploi. Contrairement au cercle familial, au domaine associatif, sportif, politique ou encore religieux, ils considèrent (37% d'entre eux) que leurs amis sont en mesure de les soutenir pour trouver un emploi.



Quant aux réseaux sociaux, ils sont en très grande majorité (84%) inscrits sur Facebook, Viadeo, Copains d'avant et Linked in. Ces réseaux sociaux leur permettent d'entretenir des relations avec des amis et d'élargir leurs connaissances. Cependant, 11% d'entre eux n'estiment pas que ces types de réseaux puissent les aider à trouver un emploi.



## ANNEXE 2 : Les grilles d'entretiens

### Grille d'entretien des expérimentateurs

#### 1-) L'élaboration du projet Réseau

1. Qu'est-ce qui vous a motivé à répondre à l'appel à projet du Haut Commissariat à la Jeunesse? Qu'est-ce qui vous a motivé à répondre à la problématique spécifique de l'appel à projet (insertion professionnelle des jeunes diplômés)?
2. Comment comprenez-vous la notion d'expérimentation ? En quoi le projet est-il une expérimentation ?
3. Selon vous quelles sont les compétences les plus importantes pour porter ce genre de projet ? Estimez-vous avoir besoin d'en renforcer quelques unes ? Pourquoi ? Comment (faire appel à des partenaires...) ?
4. Comment avez-vous choisi vos partenaires pour élaborer et mener ce projet (le Service d'Orientation et d'insertion des Etudiants (SOIE - SCUIO-IP et Objectifs Pour l'Emploi des Cadres, prestataire externe pour la construction pédagogique des ateliers TRE)? Avez-vous déjà travaillé avec eux ?
5. Quel est le rôle de chacun ? Selon quelles compétences ont-ils été sollicités pour participer au projet Réseau ? Comment les rôles de chacun ont-ils été définis ? Avez-vous laissé une marge de manœuvre à vos partenaires ?

#### 3-) L'évaluation du projet

1. Comment avez-vous choisi votre évaluateur ? (l'ICOM ou l'équipe ELICO)
2. Comment avez-vous élaboré votre projet en accord avec l'évaluation ? Quels ont été les échanges que vous avez menés avec l'évaluateur ?
3. Comment percevez-vous cette collaboration aujourd'hui ?

#### 4-) Les objectifs du projet

1. Aujourd'hui, êtes-vous confiant quant à la réussite du projet ?
2. Avez-vous eu des retours des étudiants ayant participé aux sessions de formations qui ont été organisées ?
3. Quels étaient les objectifs initiaux de ce projet ? Pensez-vous qu'ils seront atteints ?

#### 5-) Bilan et perspectives du projet

1. Avez-vous rencontré des difficultés pour mener à bien le projet ? Ou au contraire avez-vous obtenu des résultats inattendus ?
2. Pensez-vous que ce projet pourrait être pérennisé ? Généralisé ? Quelles seraient alors les conditions ? Seriez-vous prêt à porter ce type de projet sur un long terme ? Choisiriez-vous de continuer le partenariat avec OPE ou plutôt avec un autre organisme ?
3. Comment pensez-vous que les résultats de cette expérimentation seront utilisés ?

### **Grille d'entretien des formateurs**

- Vous travaillez pour l'OPE-URIS, cette association qui a pour mission d'accueillir des ingénieurs et des scientifiques débutants dans leur recherche de premier emploi, savez-vous pourquoi l'OPE-URIS a accepté de participer à l'appel de Lyon ?
- Connaissez-vous l'appel à projet lancé par le Haut Commissaire à la Jeunesse et aux Solidarités Actives ?
- Étiez-vous au courant de l'évaluation du projet pendant et après le déroulement de la formation ?
- Quant à l'observation pendant la formation, avez-vous des remarques à faire ?
- Que pensez-vous de cette démarche d'évaluation ?
- Vous, qui avez participé activement à cette formation, quel a été votre rôle par rapport à la formatrice ? Quel a été votre positionnement lors de votre intervention ?
- Quel est votre rôle au sein de cette association (bénévole/salarié) ?
- Alors concernant le réseau, quel regard portez-vous sur cette démarche ?
- Quel est votre ressenti vis-à-vis de cette formation ? Avez-vous eu des retours de la part des étudiants ?
- Quels points avez-vous abordé sur une semaine ?
- Avez-vous eu des nouvelles de la part de certains étudiants ? Vous ont-ils (re) contacté ?
- Qu'est-ce cette formation, selon vous, a apporté à l'OPE ?
- Au regard de votre expérience, que pensez-vous maintenant de la formation ?
- Si le projet était pérennisé, accepteriez-vous de continuer le partenariat avec Lyon 1 ?

### **Grille d'entretien des professeurs**

- Comment vous a-t-on présenté le projet « Insertion professionnelle et Réseau » pour les étudiants de Lyon 1 ? Comment en avez-vous été informée ?
- Que saviez-vous exactement sur son organisation et sa mise en place ?
- Avez-vous des nouvelles, des retours de la part de vos étudiants qui auraient suivi cette formation ?
- Et parmi vos étudiants, savez-vous s'ils ont suivi une formation à la recherche d'emploi ?
- Plus généralement et à partir aussi de votre expérience, quel est votre ressenti concernant l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ?
- Quel est votre ressenti concernant l'insertion professionnelle de jeunes diplômés ?
- Saviez-vous que ce projet était soumis à une évaluation ? Que pensez-vous de cette démarche ?
- Aujourd'hui, êtes-vous confiant quant à la réussite du projet ? Pensez-vous que la formation mériterait d'être pérennisée ? - Connaissez-vous le déroulement et la durée de cette formation ?
- À titre de responsable ou de coordinateur de Master pro, quels conseils délivrez-vous à vos étudiants ?
- Est-ce que vous savez quels regards portent vos étudiants sur le monde du travail et l'entreprise ?
- Et vous quel regard portez-vous sur la situation des jeunes diplômés ? Pensez-vous que l'Université a du retard vis-à-vis de cette démarche réseau ?

### **Grille d'entretiens des jeunes diplômés**

Avez-vous trouvé un emploi ?

Et à quelle conjoncture pensez-vous que cela est dû ? Est-ce dû par exemple à l'uniformité des candidatures, des lettres et des CV ?

Est-ce que vous avez répondu à des annonces où le niveau de qualification est moins élevé que le vôtre ?

Pensez-vous suivre ce que l'on vous a enseigné lors de la formation au travers de votre recherche d'emploi ?

Est-ce que vous avez un élément de comparaison, avez-vous suivi d'autres formations durant votre cursus universitaire ?

Concernant votre recherche actuelle d'emploi, combien de CV et de lettres de motivation envoyez-vous en moyenne par semaine ?

Pensez-vous que la formation à l'insertion professionnelle de Lyon 1 vous ait permis d'avoir de meilleurs résultats (notamment au niveau de la présentation de vos lettres, etc.) ou auriez vous obtenu les mêmes résultats sans ?

D'ailleurs combien d'entretiens avez-vous eu jusqu'à présent ?

Vous ne m'avez pas parlé du volet sur le réseau ? L'avez-vous suivi ?

Et au fond, que pensez-vous de cette démarche réseau ?

Qu'avez-vous pensé des intervenants lors de la formation, et après coup au regard de votre expérience ?

Comment décririez-vous la nature des interventions entre les formateurs et vous, les étudiants ?

Comment décririez-vous la nature des interactions entre étudiants et son évolution ?

Avez-vous gardé contact avec les étudiants de la formation ?

Et avec les intervenants ? Les avez-vous tenu au courant de votre évolution vers l'emploi ?

Avez-vous pour conclure d'autres remarques, d'autres points à noter ? Alors concernant les annuaires, les logiciels, les revues du SOIE, c'était une nouveauté pour vous ?

**ANNEXE 3 : Questionnaire n°2**

\* Sexe :

Féminin Masculin

\*

Date de naissance :

*Format : dd.mm.yyyy*

\*

Intitulé du Master professionnel :

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

\*

Moyenne obtenue au Master professionnel :

*Seuls des nombres peuvent être entrés dans ce champ*

\*

Avez-vous bénéficié de la formation à la recherche d'emploi organisée par Lyon 1 ?

Oui Non

\*

Avez-vous bénéficié de la formation spécifique "réseau" organisée par Lyon 1 ?

Oui Non

\*

Combien de candidatures avez-vous envoyées ?

*Seuls des nombres peuvent être entrés dans ce champ*

\*

Combien d'entretiens avez-vous obtenus ?

*Seuls des nombres peuvent être entrés dans ce champ*

\*

Avez-vous trouvé un emploi ?

Oui Non

\*

A quelle date avez-vous pris vos fonctions ?

*Format : dd.mm.yyyy*

\*

Où cet emploi est-il situé (ville et département)

QUESTIONNAIRE "RESEAU LYON 1" FEVRIER 2011 <http://enquetes.colibre.org/index.php>

1 sur 3 28/02/2011 10:46

Ville Code Postal Département

Où cet emploi est-il situé

\*

Quel est l'intitulé exact de cet emploi ?

\*

S'agit-il d'un CDD ou d'un CDI ?

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

CDI

CDD

\*

Quelle est votre rémunération mensuelle nette ?

*Seuls des nombres peuvent être entrés dans ce champ*

\*

Percevez-vous un 13ème mois ?

Oui Non

\*

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

Bénéficiez-vous d'avantages en nature ?

Oui Non

\*

Si oui lesquels (véhicule de fonction, ordinateur portable, logement de fonction...) ?

\*

Quelle est la nature de cet emploi (exécution, conception, encadrement, recherche, commercial, technicommercial...)

?

\*

Cet emploi est-il en adéquation avec votre Master professionnel ?

Oui Non

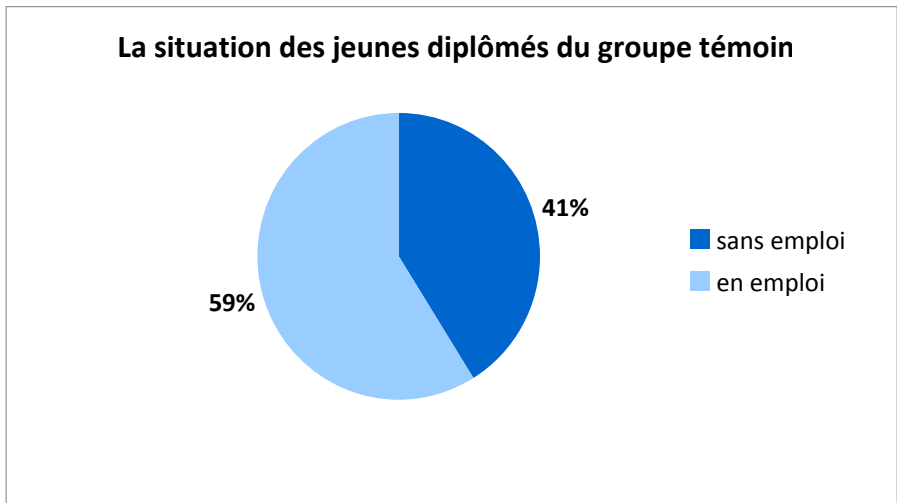
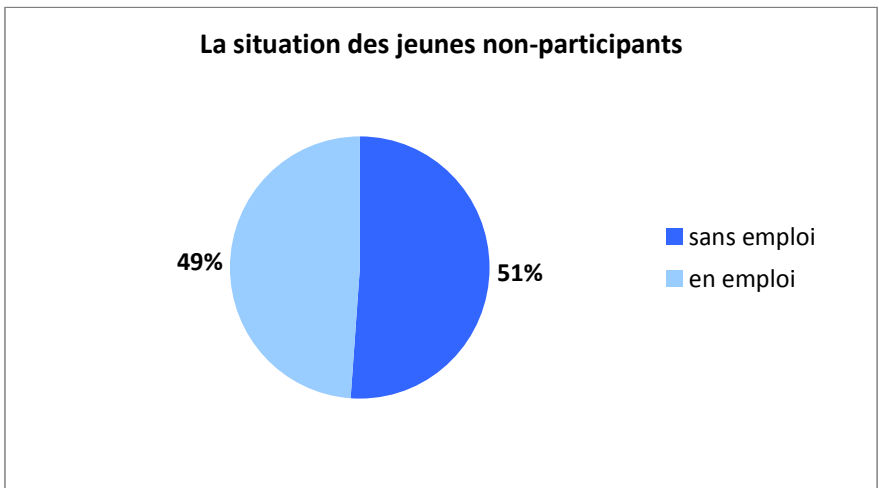
\*

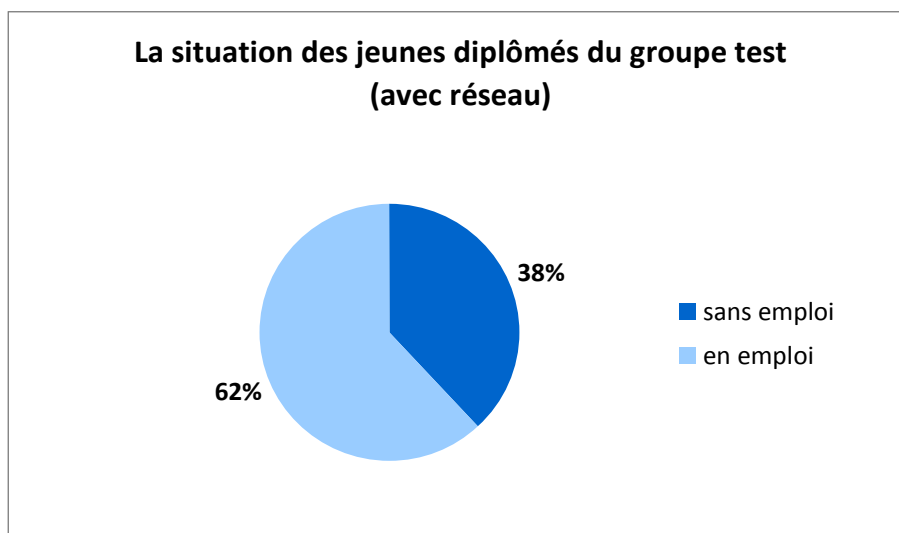
Comment avez-vous trouvé cet emploi ? (petites annonces, candidature spontanée, famille, amis, réseaux...)

[

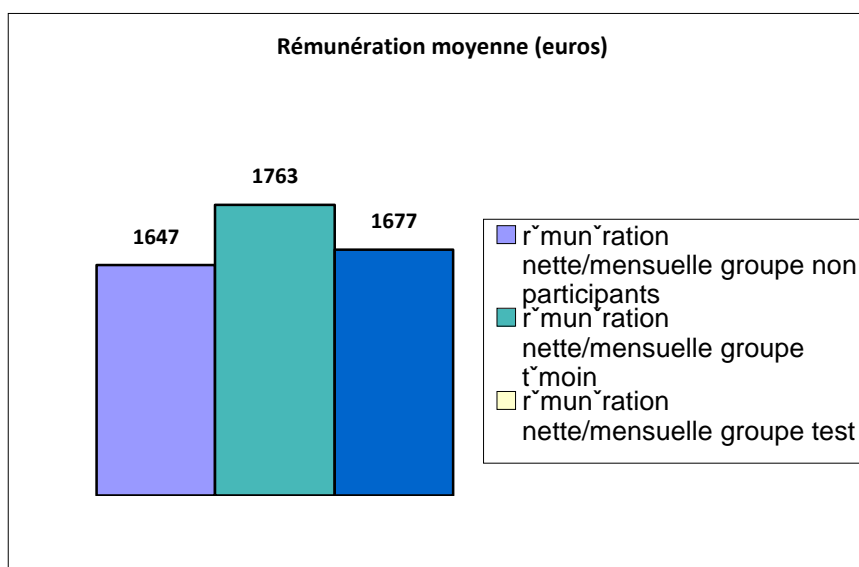
**Les résultats graphiques**

Six mois après avoir obtenu leur diplôme, la moitié (49%) des jeunes non-participants aux formations ont trouvé un emploi. Les participants témoin sont 59% à avoir un emploi :



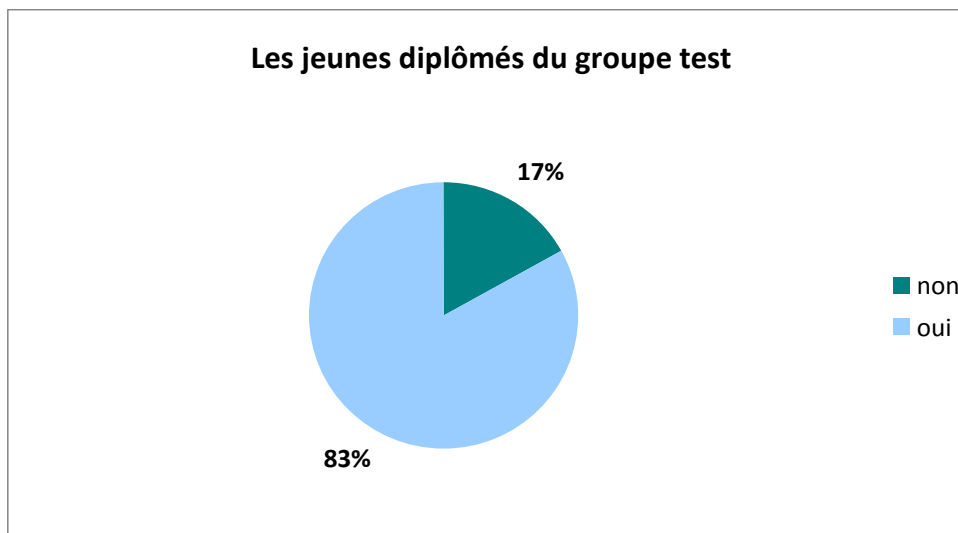


Quant aux membres du groupe test, ils sont 62% à être en poste.



La rémunération (nette/mensuelle) moyenne des jeunes diplômés qui n'ont pas participé aux sessions de formation est de 1647 euros. Quant à celle du groupe témoin, elle s'élève à 1763 euros. Et pour le groupe test, elle est de 1677 euros nette.





Ce sont les jeunes professionnels du groupe test ayant mobilisé leurs réseaux qui ont affirmé occuper des postes qui correspondent le plus à leur niveau d'études puisque 83% des jeunes ayant trouvé un emploi grâce à leurs réseaux disent que celui-ci correspond à leurs qualifications. *Nb : Rappelons que ce qui est mesuré ici n'est pas l'adéquation réelle mais les propos tenus par les jeunes professionnels.*

**ANNEXE 4 PROGRAMME DE LA FORMATION OBSERVÉE – SEPTEMBRE 2010**

**Lundi 13 septembre** : Constitution du groupe

Présentations croisées ; présentation des attentes des jeunes diplômés concernant la formation ; bilan personnel et professionnel (savoir, savoir-faire, savoir-être) ; présentation en quelques minutes de notre parcours, de notre formation, de notre état d'esprit ; distribution de documents à lire et remplir pour le lendemain (auto-évaluation)

**Mardi 14 septembre** : Échecs, réussites et projet professionnel

Identification des échecs et des réussites ; présentation orale d'un échec ou d'une réussite ; commentaires personnalisés ; mise en place du projet professionnel (projet pilote) à partir d'une grille préalablement distribuée ; présentation orale et commentaires de nos projets professionnels.

**Mercredi 15 septembre** : Le CV et la lettre de motivation

Lecture des CV et des lettres de motivation en groupe ; commentaires personnalisés ; lectures de documents.

**Jeudi 15 septembre** : L'entretien d'embauche

Discussion sur nos expériences, nos difficultés et nos interrogations ; conseils et réponses ; simulation d'entretien.

**Vendredi 16 septembre** : La recherche de contacts et la constitution d'un réseau

Familiarisation avec des annuaires papiers de Lyon1 (entreprises) ; familiarisation avec le logiciel Kompass (répertoire des entreprises) ; inscription sur l'annuaire des anciens étudiants ; organisation des contacts sous forme de listes ; explication du rôle du réseau et de l'intérêt de l'entretien réseau ; préparation de l'appel ; description de l'entretien réseau ; conseils et commentaires.

**Lundi 20 septembre** : Recherches de contacts-réseau.

Travail sur logiciels de recherche ; prise de notes et constitution d'une liste de contacts (anciens élèves, entreprises, professeurs, intervenants, etc.).

**Mardi 21 septembre** : Simulation d'appels téléphoniques ; appels téléphoniques réels, conseils et commentaires ; bilan de la semaine.

## Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative  
Secrétariat d'État chargé de la jeunesse et de la vie associative  
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation du Fonds d'expérimentations pour la jeunesse  
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13  
Téléphone : 01 40 45 93 22

<http://www.experimentationsociale.fr>

