



Direction de la jeunesse,
de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation
du Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

NOTE D'ÉTAPE SUR L'ÉVALUATION AU 31 DÉCEMBRE 2010

RÉDIGÉE PAR L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES MÉTIERS

DOSSIER : AP1_n°144

Intitulé du projet : ELITE

Porteur du projet : Université de Provence

Evaluateur du projet : Observatoire Régional des Métiers

Région(s) d'expérimentation : PACA

Date de démarrage effectif de l'expérimentation : décembre 2009

1. Problématique, objectifs et méthode de l'évaluation

Est-ce que l'évaluation du projet ELITE se consacre à la formation mise en place pour ou à l'insertion professionnelle des étudiants ? Autrement dit, est-ce que l'objet de l'évaluation est relatif à la mesure de l'efficacité interne ou externe du dispositif ?

Le dispositif à évaluer étant une expérimentation inédite, il a semblé que seule, une évaluation externe mesurant de façon objective les effets du dispositif n'était pas adaptée. C'est pourquoi, l'évaluation porte sur ces deux objets avec des temporalités différentes.

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

L'évaluation de l'efficacité externe se réalise en deux temps : elle s'intéresse aux apports du partenariat qui s'est noué autour de l'expérimentation ELITE en temps réel, c'est-à-dire au fur et à mesure du déroulement du dispositif. Ensuite, un an après la sortie de l'expérimentation des étudiants, l'évaluation cherche à connaître la situation professionnelle de ses bénéficiaires (emploi, chômage, qualité de l'emploi etc.).

L'évaluation de l'efficacité interne :

L'évaluation de cette formation d'aide à l'insertion professionnelle passe par l'évaluation de la satisfaction des formés, de la prestation de formation, de l'organisation etc.

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

L'évaluation de l'efficacité externe :

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

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

- L'évaluation de l'efficacité externe relative à l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'expérimentation apportera des éléments sur la valeur ajoutée du dispositif. A-t-il permis un rapprochement entre étudiants et recruteurs qui ont des a priori les uns à l'égard des autres ? Elle permettra également d'engager une réflexion sur ce que l'on doit considérer comme étant une sortie positive de ce genre de dispositif. Elle posera la question de la pertinence des indicateurs classiques d'insertion professionnelle que l'on retrouve dans toutes les grandes enquêtes dans le cadre de cette évaluation.

Une évaluation qualitative

En raison de la taille du groupe expérimental (49 étudiants inscrits au DU lors du 1^{er} semestre 2010-2011), l'évaluation mobilise aujourd'hui uniquement une approche qualitative.

A partir de la participation à des réunions mensuelles avec les porteurs du projet, de la conduite d'entretiens et d'observations, cette approche permet de décrire précisément le processus de mise en œuvre du dispositif. A partir de l'analyse des productions écrites et d'entretiens conduits auprès des étudiants, elle permet de faire le lien entre leurs attentes et la satisfaction qu'ils éprouvent à l'égard des différentes phases de l'expérimentation. Toujours à partir d'entretiens, elle apporte des éléments fins de compréhension sur la façon dont le partenariat s'est noué entre l'ensemble des acteurs mobilisés et permet d'assurer le suivi de leur implication dans l'expérimentation.

Une évaluation proche de la recherche-action

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

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

- si elle encourage les acteurs à identifier leurs problèmes eux-mêmes et à proposer des pistes d'évolution, l'évaluation participative se donne pour objectif d'apporter un regard extérieur et de dépasser le cadre du ressenti pour entrer dans celui de l'analytique ;
- l'évaluation participative n'agit pas « pour » mais « avec » les acteurs. Ses conclusions ne sont pas prescriptives mais doivent permettre d'orienter la réflexion ;
- l'évaluateur adhère pleinement au projet et partage avec ses promoteurs l'ambition de sa réussite. Mais il est dans une posture ambivalente et fait des « aller et retour » entre les deux approches. D'une part, il est tributaire de la réussite de l'expérimentation en raison de son mode de financement et son destin est lié à celui du porteur de projet. D'autre part, il doit garder une posture indépendante et réaliser une évaluation objective.

2. Etat d'avancement et premiers résultats

L'évaluation au 31 Décembre 2010

La rentrée universitaire a été l'occasion de lancer une seconde promotion de 49 étudiants bénéficiaires du dispositif ELITE. L'évaluation a consisté à leur administrer un questionnaire dans lequel ils ont exprimé leurs motivations et les attentes qu'ils nourrissent à l'égard du dispositif et à recueillir les productions écrites qu'ils ont réalisé au cours du premier semestre universitaire. Des observations ont été réalisées lors de quatre séquences de travail différentes (séminaire de réflexivité avec le responsable du DU, intervention d'un professionnel, préparation et rencontre avec des professionnels lors d'un petit déjeuner). L'évaluateur a rencontré et échangé avec le porteur de projet au cours de quatre réunions mensuelles au cours desquelles ils ont fait le bilan de la première promotion, acté un certain nombre d'aménagements pour la seconde promotion et préparé la rentrée de la troisième promotion pour le second semestre. Un groupe témoin est en cours de constitution afin de permettre une comparaison de la situation sur le marché du travail des étudiants de la seconde et troisième promotion un an après leur sortie du dispositif. Les matériaux exploités permettent d'ores et déjà de présenter quelques résultats.

Les évolutions de l'expérimentation entre la 1^{ère} et la 2^{nde} promotion

Ces évolutions émanent des réflexions communes engagées entre les porteurs du projet et l'évaluateur, et du bilan d'évaluation de juillet 2010.

Une formalisation du recrutement des étudiants

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

Un accompagnement individualisé plus cadré qui rend les étudiants acteurs

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

Un niveau d'exigence plus élevé

Un niveau d'exigence plus élevé est attendu au regard des productions écrites des étudiants. Un calendrier des productions écrites à rendre au responsable du DU est fixé à l'avance.

Une organisation par groupe de projets

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

Les motivations des étudiants de la seconde promotion

Les raisons pour lesquelles les étudiants de la seconde promotion se sont inscrits dans cette expérimentation montrent qu'ils se sont bien appropriés les objectifs qu'elle poursuit. Par ordre décroissant, ils mettent en avant la recherche d'aide pour s'insérer sur le marché du travail, pour construire un réseau de relations professionnelles et pour définir un projet professionnel, voire transformer leur projet initial en projet réaliste.

Les points forts

La montée en puissance de l'expérimentation est à souligner sur plusieurs points : en premier lieu, l'évolution croissante des effectifs (49 étudiants inscrits en décembre 2010 contre 21 en décembre 2009) en ayant maintenu le cap sur le public LSH alors que la tentation était réelle d'ouvrir le dispositif à un public venant d'autres filières universitaires. La communication à destination des étudiants et anciens étudiants a continué à se développer et le discours sur le dispositif est plus percutant.

En second lieu, la seconde promotion est constituée d'étudiants plus captifs, plus assidus et davantage impliqués. Cela s'explique largement en raison des améliorations apportées à l'expérimentation : le dispositif est à présent plus visible, bien défini, cohérent sur une temporalité resserrée de 3 à 4 mois qui contribue à garder les étudiants, la méthodologie est meilleure sur le plan de la communication, les entretiens de recrutement permettent d'inscrire des étudiants dont les attentes sont adéquates avec l'esprit de l'expérimentation, les exigences sont mieux formulées et la qualité de l'encadrement des étudiants est améliorée.

Un troisième point fort est relatif au partenariat qui s'est élargi aux entreprises. D'une façon générale, le discours à l'égard des partenaires est également plus clair et les attentes à leur égard sont mieux exprimées.

Les points à améliorer

Les porteurs du projet sont confrontés aux difficultés que rencontrent les branches professionnelles à jouer le rôle de relais et mobiliser les entreprises. Aucune évolution du nombre de branches partenaires n'est observée et une réflexion est engagée sur le choix des secteurs d'activité représentés dans le cadre d'ELITE.

L'évaluateur souligne l'importance de mobiliser les partenaires de façon active, notamment via les outils de gouvernance mis en place dans le cadre du dispositif. Or, depuis la rentrée de la seconde promotion, aucun comité de pilotage n'a été organisé. Le Conseil Stratégique de l'Insertion a réuni les partenaires ELITE mais n'a pas permis d'aborder tous les points.

Il semble également judicieux d'élargir le partenariat d'une part, aux chambres consulaires qui participent au développement économique du territoire, d'autre part, aux collectivités territoriales, telles que le conseil régional. Cela semble d'autant plus pertinent que la Région

attribue son aide à l'innovation et au développement économique à condition qu'elle profite à l'emploi et que 29 PRIDES (Pôles Régionaux d'Innovation et de Développement Économique Solidaire) sont actuellement labellisés en PACA.

Les porteurs du projet ont besoin de développer des relais au sein de l'université : l'expérimentation commence à être connue et certains chefs de départements prennent contact avec les porteurs du projet pour se renseigner sur le dispositif. L'objectif poursuivi est de continuer à créer du lien avec les collègues enseignants-chercheurs qui sont susceptibles de diffuser de l'information sur l'expérimentation auprès de leurs étudiants.

L'université fait face à une nouvelle mission, les obstacles organisationnels auxquels sont confrontés les porteurs du projet sont révélateurs du chemin à parcourir. Ceci étant, le président de l'université est sensible à la question de l'insertion professionnelle des étudiants et son engagement s'est concrétisé lors de la remise des diplômes de la 1^{ère} promotion. Les difficultés rencontrées engendrent du retard dans la mise en place de certaines actions, telles que le parrainage.

Les évolutions envisagées pour la 3^{ème} promotion

L'anticipation du suivi d'un plus grand nombre d'étudiants

L'accompagnement individualisé mobilise beaucoup de moyens et pour envisager les conditions d'une duplication du dispositif, il faut le faire évoluer. C'est pourquoi, la 3^{ème} promotion va tester l'accompagnement en séances collectives.

Une démarche encore plus pro-active

Il est envisagé de faire travailler les étudiants sur un projet commun tout au long de l'expérimentation afin de fédérer la promotion, de développer les compétences des étudiants au sein d'un cadre délimité par le BAIPE, et de leur faire gagner en autonomie. Par exemple, ils peuvent être conduits à organiser en groupes des événements comme les petits déjeuners leur permettant de rencontrer des entreprises (un groupe communication, logistique, préparation des échanges et du débat etc.).

Un développement continu de la communication

Si la communication à l'égard des étudiants s'est améliorée, elle n'a jamais été réalisée à destination des entreprises. Plusieurs étudiants souhaitant travailler dans le secteur de la communication, il est envisagé de les faire travailler au montage d'une plaquette ELITE utilisée au titre d'une carte de visite collective à destination des entreprises.

Les pistes de réflexion pour anticiper la duplication de l'expérimentation

La troisième promotion va expérimenter un accompagnement à la recherche de stage et d'emploi en petit groupe de façon à alléger l'accompagnement individuel et permettre la prise en charge d'un plus grand nombre d'étudiants.

Une autre piste pour la duplication du dispositif à explorer se trouve dans le fait que les départements universitaires aient chacun un enseignant-chercheur référent « insertion

professionnelle » sensibilisé aux outils mobilisés dans le cadre d'ELITE et qui jouerait le rôle de relai entre les étudiants et le dispositif.

Une troisième piste permettant d'envisager ce dispositif à une plus grande échelle serait d'intégrer au DU, l'expérimentation du PEC (Portefeuille de compétences développé par l'université de Toulouse) qui permet de mettre en commun les ressources d'accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle des étudiants au cours du LMD des universités. Les porteurs du projet ont été autorisés à expérimenter cet outil numérique de valorisation du parcours de formation et du parcours professionnel qui constitue à la fois une démarche de description des expériences, une aide à la définition des compétences acquises et une attitude réflexive dans la perspective du projet en voie de construction.

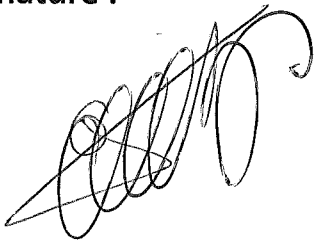
Une quatrième piste consisterait à formaliser et médiatiser la contractualisation entre les différents partenaires, à savoir les branches professionnelles, les entreprises, l'université en intégrant éventuellement une collectivité territoriale.

CERTIFICAT :

Je soussigné, Olivier Liaroutzos, responsable de la structure évaluatrice du projet AP1_n° 144, certifie exact l'ensemble des informations figurant sur le présent document.

Date : le 31 Janvier 2011

Signature :

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a final flourish that curves upwards and to the right.