



Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Mission d'animation du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse

Note d'étape sur l'expérimentation au 31 décembre 2010

AP1_n° 281

SUIVI VERS L'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉS

Suivi de la professionnalisation des jeunes chercheurs d'emploi
qui n'ont plus de carte d'étudiant (master et doctorat)



Patrick FARGES (BAIP)
Claire NACHER (CEVU)
01 45 87 78 18

patrick.farges@univ-paris3.fr
claire.nacher@univ-paris3.fr

Évaluateur : INJEP

Région d'expérimentation : Ile de France
Date de démarrage effectif de l'expérimentation : 09/2009

1. Rappel des objectifs et des modalités opérationnelles de l'expérimentation

Les objectifs - La Sorbonne Nouvelle - Paris 3 souhaite prolonger le lien avec les jeunes au-delà de la période de formation, afin de faciliter leur accès au premier emploi et les soutenir dans l'élaboration de leur projet et dans leurs démarches. Les objectifs spécifiques de l'expérimentation sont de réduire le temps de recherche d'emploi des jeunes diplômés de master et doctorat, de leur fournir les outils et le réseau adaptés à la mise en œuvre d'un projet élaboré, de favoriser leur accès à des offres d'emploi ciblées.

Dans le cadre d'un service intégré au BAIP et d'un site Internet dédié, Avenir PRO, l'université souhaite assurer un suivi et un accompagnement individualisé aux diplômés de master et de doctorat qui le souhaiteront, dans une période de 0 à 18 mois après leur sortie de l'université.

Les partenaires du projet sont des institutions professionnelles de l'insertion, du placement et des fédérations professionnelles : le Pôle Emploi, l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres), les CIBC 91 et 75 (Centre InterInstitutionnel de Bilans de Compétences), l'AFIJ (Association pour Faciliter l'insertion Professionnelle des Jeunes), le CJD (Centre des Jeunes Dirigeants). En cours d'année 2010, la Cité des Métiers s'est associée par convention à l'expérimentation.

Le plan d'action sur trois ans (1^{er} septembre 2009-31 août 2012) a prévu un déploiement sur quatre volets :

VOLET 1 - **Création d'un partenariat avec nos anciens diplômés** : grâce à un annuaire des anciens, ouverture d'un programme d'accompagnement des jeunes nouvellement sortis de la Sorbonne Nouvelle - Paris 3 par les alumni de l'université ;

VOLET 2 - **Coaching' vers l'emploi par des professionnels de l'insertion**

VOLET 3 - **Suivi et Coordination des démarches d'insertion, avec les partenaires du projet**

VOLET 4 - **Formation des formateurs enseignants** en vue de les sensibiliser aux problématiques de l'insertion professionnelle.

Evolution des modalités opérationnelles à la lumière de l'expérience de ces seize premiers mois :

VOLET 2 - **Suivi des diplômés : 'Accompagnement individuel' et non plus 'Coaching'**

Dans une logique de formation méthodologique et d'échanges d'informations entre pairs, nous avons fait l'hypothèse que nos suivis vers l'emploi pouvaient suivre le modèle des aides à l'emploi de nos partenaires : **des coachings collectifs** structurés sur plusieurs séances et animés par un coach de Pôle Emploi, de l'APEC, de l'AFIJ **ou bien des bilans de compétences** assurés par les CIBC. Mais l'expérience de la première année a rapidement prouvé que ces modalités ne convenaient pas aux jeunes diplômés :

- En décembre 2009, les diplômés invités à des ateliers de Techniques de Recherche d'Emploi (TRE) ont regretté qu'un traitement collectif et donc standard de recherche d'emploi ait pris le pas sur leurs problématiques et leurs besoins spécifiques.
- En avril-mai 2010 puis en octobre-décembre 2010, nous avons donc tenté deux autres expériences en semi-collectif avec une approche plus sectorielle, autour des problématiques spécifiques liées à l'insertion dans les métiers du spectacle et sous le statut de l'intermittence, à l'occasion d'un partenariat avec la Cité des Métiers. Mais rapidement les groupes se sont amenuisés et le coaching est devenu quasi-individuel, avec 2 diplômés assidus.
- A l'issue des entretiens réalisés par notre coordinatrice, nous avons fait le constat qu'aucun Jeune Diplômé (en formation initiale) ne relevait d'un dispositif lourd de Bilan de Compétences.

Nous avons donc abandonné les dispositifs collectifs à périodicité fixée au préalable et renoncé aux procédures de Bilan complet des Compétences. **Nous avons réorienté notre approche vers un accompagnement au plus proche du besoin du diplômé, « coup de pouce-expert » exclusivement individuel, sur une périodicité choisie avec le diplômé, sur un format court de quelques séances brèves.**

Ainsi les accompagnements des diplômés qu'il avait été prévu initialement de confier en petits groupes à nos partenaires extérieurs ont été finalement directement pris en charge et supervisés par l'université. Ils ont été confiés à des accompagnateurs vacataires, professionnels expérimentés de l'accompagnement à l'emploi, qui avaient la particularité d'être familiarisés avec les formations et les débouchés d'une Université de Sciences Humaines.

VOLET 3 - Des partenaires sollicités en tant qu'experts de l'emploi

Les partenaires du projet ont été en conséquence moins sollicités qu'il n'était prévu dans le projet initial pour appuyer les démarches individuelles d'insertion des diplômés (ateliers, coaching, bilans de compétences...). Leur apport est donc recentré vers des prestations de mise en relation des diplômés avec les recruteurs (forums métiers, base de données d'offres d'emploi...), de mise à disposition de ressources sur le marché de l'emploi et des opérations de sensibilisation aux métiers émergents.

Le partenariat avec Pôle Emploi vise désormais la constitution d'un portefeuille de métiers dont les référentiels (ROME et RIME) entrent en correspondance avec les compétences acquises par nos diplômés à l'issue de nos formations.

2. État d'avancement en seize mois et premiers résultats au 31 décembre 2010

VOLET 2 - Un Accompagnement individuel des diplômés

La communication et l'enquête auprès des diplômés de la cohorte 2009 s'est effectuée par mail et avait pour objectif de repérer les situations professionnelles et sociales et tester l'attractivité des services proposés par Avenir PRO.

Une enquête en ligne en 18 questions (dont 5 questions ouvertes) a touché 71 % de la cohorte (636 diplômés). Elle a été réalisée en deux temps : en novembre 2009, une pré-enquête sur un quart des diplômés de master et doctorat; en février 2010, une enquête remaniée pour les 3/4 restants de la cohorte.

274 réponses nous sont parvenues (43%), 210 diplômés ont demandé à être informés des services d'Avenir PRO, 129 se sont déclarés en recherche d'emploi, 103 ont manifesté le souhait d'être reçus en entretien individuel (5 n'ont finalement pas donné suite).

Ce premier échange a été suivi d'une prise de contact personnelle assurée par la coordinatrice du suivi individualisé des diplômés, recrutée à mi-temps en novembre 2010. Entre décembre et avril 2010, 97 entretiens ont été assurés, 53 en face à face (durée 1h à 2h) ; quand les diplômés étaient loin (province, étranger), les entretiens ont été menés par téléphone. L'entretien est précédé et suivi d'échanges par mail qui permettent à la coordinatrice de bien connaître la situation et les besoins des diplômés.

Profils des diplômés 2010 qui ont demandé un entretien - L'entretien avec ces diplômés révèle qu'une majorité n'a pas fait d'inscription auprès des services pour l'emploi et n'a pas d'informations sur les services qu'ils peuvent en attendre. Ceux qui peuvent relever du droit au chômage y sont inscrits.

Les personnes reçues en entretien sollicitent le service pour des conseils à propos de leurs choix professionnels (opportunité d'une poursuite d'études, possibilités et intérêt à préparer des concours nationaux, territoriaux, européens), ou pour des conseils et avis concernant les modalités d'entretiens de recrutement, ainsi que l'opportunité, lors de ces entretiens, d'évoquer les questions portant sur la rémunération. D'autres demandes ont un caractère méthodologique et portent sur les démarches et les outils leur permettant de construire ou

améliorer leur recherche d'emploi. Une partie de ces diplômés a déjà connaissance des sites proposant des conseils sur les outils, mais attendent un retour sur « leurs » démarches et « leurs » outils.

Soixante pour cent des diplômés ne se considèrent pas en situation précaire ou en situation d'urgence. Tout en cherchant activement un emploi correspondant à leur qualification, ils peuvent avoir un travail alimentaire (petit job), préparer des concours, explorer diverses pistes du marché de l'emploi, se déplacer en Europe et/ou être demandeurs de stages à l'étranger ou des formations pour parfaire leurs compétences. Les diplômés prennent connaissance du service proposé par l'Université et apprécient de pouvoir demander des conseils ou un accompagnement personnalisé, si leurs démarches personnelles s'avèrent infructueuses.

Le Dispositif d'accompagnement individuel des diplômés vers l'emploi

Au centre du dispositif, une Coordinatrice du suivi des diplômés - Le dispositif d'accompagnement vers l'emploi a été construit et mis en place par une contractuelle recrutée au niveau ingénieur d'études, d'abord à mi-temps par l'Université à partir du 1^{er} novembre 2009, puis à temps plein à partir de septembre 2010, et rémunérée sur la subvention du fonds d'expérimentation jeunesse.

Ses compétences professionnelles relèvent d'une connaissance approfondie des publics jeunes relevant de la formation initiale à l'Université, des salariés relevant de la formation continue en reconversion, ainsi que des salariés, travaillant dans des organisations publiques ou privées, dans les domaines de la santé, de l'action sociale, éducative formative ou de l'emploi. Les compétences de l'intervenante s'appuient également sur des solides connaissances en Sciences humaines et en Sciences de l'Éducation et sur un positionnement éthique acquis tout au long de son expérience professionnelle et sociale.

Son rôle a été de faire le diagnostic des besoins des diplômés, de proposer un cadre et un espace d'écoute et conseil, et de convenir éventuellement d'un accompagnement personnalisé avec le diplômé, au regard de sa situation, de laisser cet espace ouvert et disponible, en cas de besoin. À l'égard des intervenants faisant partie du dispositif d'accompagnement, son rôle comprend le recrutement des intervenants, des supervisions, les évaluations qualitatives et les bilans en lien avec les évaluateurs du dispositif.

L'importance de l'entretien initial - Cet espace est protégé et légitimé par l'institution, il garantit des conditions favorables à l'accueil des diplômés, ainsi qu'à l'expression et à l'explicitation de leurs demandes, qu'elles soient suivies ou non d'un accompagnement. Dans la mesure où cet entretien est individuel, les diplômés peuvent aborder des questions d'ordre plus personnel ou demander l'avis de leur interlocuteur sur les choix professionnels qu'ils envisagent : l'intérêt de ces entretiens est que la coordinatrice garde sa neutralité professionnelle et repositionne la demande formulée en terme de questionnement.

Dans cet espace et grâce à des échanges ultérieurs, ils peuvent questionner leur projet ou leur positionnement pour gérer des entretiens d'embauche, enrichir les possibilités de recherche de situation professionnelle. L'ensemble de ces échanges avec la coordinatrice a permis dans plusieurs cas de remplir l'objectif fixé à l'expérimentation même sans accompagnement, d'accélérer l'accès au premier emploi, en permettant la formalisation d'un projet, la finalisation d'un CV, la construction d'un argumentaire d'entretien.

Typologie des motifs d'accompagnement individuel - La coordinatrice a proposé un accompagnement personnalisé aux diplômés entendus en entretien quand ils relevaient des situations suivantes :

- des situations d'épuisement évident après des recherches infructueuses,
- des recherches très dispersées qui nécessitent une meilleure identification des secteurs et des profils de poste recherchés,
- des recherches bien ciblées mais qui ne se concrétisent pas et font douter les candidats de leurs compétences,
- une difficulté à identifier/ expliciter les expériences, activités et parcours réalisés, à mettre en valeur leurs compétences ;
- des difficultés à définir un projet d'insertion, avec la tentation de renoncer à chercher un emploi correspondant à leur formation. Dans cette catégorie on trouve des diplômés qui travaillent à plein temps et qui ne sont pas « disponibles » pour se consacrer à une recherche qui nécessite du temps et une certaine sérénité, ainsi que des personnes qui sont en attente d'une stabilité de type administratif (autorisation de séjour et de travail : statut d'étudiant/statut de salarié et demandes de nationalité en cours).

- des situations financières très difficiles ont par ailleurs été identifiées. Ces diplômés sont allocataires du RSA, quelques-uns ont des emplois dans le secteur de l'aide à domicile, dans l'hôtellerie comme veilleur de nuit ou travaillent dans le domaine de la restauration.

Un accompagnement, non pas un 'conseil' ou un 'coaching' - Le dispositif d'accompagnement se veut souple et modulable, sur un format court de quelques séances brèves (1h à 1h30) et à un rythme fixé avec le diplômé. Le diplômé se met lui-même en relation avec son accompagnateur. Un accompagnateur suit individuellement un à trois diplômés au maximum, sur une durée de 2 à 3 mois. Les accompagnements achevés aujourd'hui ont duré de 2 à 20 heures, avec une moyenne de 8 heures en séances le plus souvent de 1h30.

Le recrutement : Les accompagnateurs sont recrutés en vacances au vu de leur pratique professionnelle d'accompagnement d'adultes vers l'emploi et en fonction d'un positionnement conceptuel et éthique pouvant guider leur pratique : ils travaillent en cabinet, à Pôle Emploi, ... et sont titulaires d'un Bac + 5 au moins. Les accompagnateurs s'inscrivent dans une logique d'accompagnement, et non pas dans une visée de diagnostic /intervention, en vue d'un « conseil » ou d'un coaching prescriptif. Ils font l'hypothèse que la personne accompagnée possède les connaissances et les compétences nécessaires à la résolution de son cas. Leur posture vis à vis des diplômés est fondée sur une attitude de respect et de valorisation, sur l'écoute, l'observation, la compréhension, le dialogue et l'adaptation à la singularité de la personne accueillie, sur la facilitation de l'expression personnelle, sur le souci de laisser le diplômé exercer sa liberté de jugement et de décision. La relation d'aide permet de proposer des ressources et de donner des repères afin que le diplômé puisse (re)prendre confiance, élaborer lui-même sa solution, passer de l'intention à l'action.

Les modalités : Selon les profils et les demandes, les accompagnements s'inscrivent sur trois axes :

- La connaissance des ressources personnelles et la connaissance de soi, par l'énonciation des projets et des choix opérés successivement, le repérage des motivations et de leurs atouts - compétences professionnelles et qualités personnelles. L'accompagnement vise ici l'appropriation du parcours réalisé, du travail accompli, du sens donné à l'action passée, en lien avec les actions à venir.
- La mise en relation des projets initiaux et actions passées aux opportunités offertes par l'environnement, par l'analyse des représentations et par la connaissance des secteurs professionnels que l'on souhaite investir, la connaissance des métiers, mais aussi des groupes professionnels auxquels on veut appartenir. Cet axe permet de faire une approche sociale et identitaire et de consolider des identités professionnelles en construction.
- Le travail sur les outils de communication et le savoir communiquer du demandeur, par la présentation de soi, pour rendre lisible ce que l'on veut montrer de soi ou ce que l'on veut proposer à un employeur, une agence de recrutement ou un organisme de formation. Cet axe vise la formalisation des choix, des motivations, des compétences et des valeurs, et l'élaboration de stratégies et la mise en valeur du profil en fonction de secteurs et de fonctions mieux ciblées.

Cohorte 2010 - Résultats de l'expérimentation

L'opération a débuté en février 2010 au fil des demandes et des entretiens. Au bout de 10 mois, nous en tirons un bilan très positif.

Les résultats des 30 accompagnements proposés

- 20 personnes sont en emploi.
 - 7 personnes ont trouvé un emploi correspondant à leurs qualification et à leurs compétences,
 - 4 personnes ont trouvé un emploi avant de rencontrer leurs accompagnateurs,
 - 9 personnes restent dans les emplois antérieurs (5 dans des conditions qu'elles considèrent satisfaisantes, 2 dans des emplois intermittents et 2 dans des emplois ne correspondant pas à leur qualification).
- 4 personnes n'ont pas trouvé d'emploi
- 2 personnes reprennent des études
- 4 personnes n'ont pas donné suite à leur demande d'accompagnement.

Le retour des diplômés sur l'accompagnement

À l'issue des entretiens et des accompagnements, les diplômés estiment que l'accompagnement leur a permis de mieux repérer et de mieux mettre en valeur leurs expériences, leurs parcours et leurs compétences. Pour certains, la relecture des projets envisagés et des réalisations antérieures a pu modifier le regard qu'ils portent sur eux-mêmes. Ils ont pu engager des changements dont la portée peut se traduire par une nouvelle posture professionnelle, voire une affirmation professionnelle nouvelle. Les accompagnements ont parfois agi comme révélateur des valeurs, principes et aspirations dont ils sont porteurs, pour donner ou redonner cohérence et sens à leurs nouveaux projets.

Les critères de décision : Stabilité d'abord

Si l'on considère leurs demandes d'emploi, les diplômés accompagnés recherchent prioritairement un emploi si possible stable, correspondant à leur parcours de formation, à leur qualification et à leurs souhaits. Tout infléchissement à l'égard de ces critères que l'on soit à la recherche d'un premier emploi ou d'un emploi plus satisfaisant, passe par l'accompagnement. Pour ceux qui ont un déjà un emploi, les changements ne se justifient que si les perspectives de l'emploi proposé permettent une stabilité future. Ces diplômés n'envisageront que rarement de quitter un emploi stable –fut-il moins intéressant– ou moins valorisant que celui qu'ils pourraient retrouver et qui les confronterait à la précarité.

VOLET 3 - Les partenariats avec Pôle Emploi, l'APEC, l'AFIJ, les CIBC

La coordination avec les différents partenaires s'est infléchi après les expériences et l'enquête de l'automne 2009. Jusqu'en janvier 2010, nous avons envisagé des aides directes de nos partenaires auprès de nos diplômés : nous avons par exemple négocié des tarifs avec les CIBC 91 et 75 pour des coachings en individuel et semi-collectif, et programmé des ateliers avec l'AFIJ, l'APEC et Pôle Emploi. (*Voir plus haut l'évolution de nos modalités opérationnelles*). Jusqu'en octobre 2010, nous avons également travaillé à un projet de plateforme emploi avec le Pôle Emploi - Paris et le CROUS à destination des jeunes diplômés.

Nous nous orientons désormais avec Pôle Emploi vers la mise en synergie des référentiels ROME et RIME avec nos référentiels de formation en termes de compétences : compétences attendues par les employeurs de nos diplômés *versus* compétences acquises à l'Université. Ce travail préalable devrait autoriser par la suite un import choisi d'offres d'emploi de Pôle emploi sur le site Avenir PRO. Il a également pour objectif de susciter la réflexion de nos étudiants sur les débouchés de nos filières, non plus seulement en termes de domaines disciplinaires ou de secteurs d'emploi, mais en termes de fonctions et de compétences à faire valoir auprès des employeurs.

VOLET 1 - Le partenariat avec nos diplômés

La préparation d'un portail, Avenir PRO, pour l'insertion professionnelle des diplômés –

La création d'un réseau d'anciens diplômés a d'abord nécessité la constitution de la base de données des anciens diplômés. Le logiciel Apogée permet de retrouver les diplômés depuis l'année 2000. Pour les données antérieures à 2000, une base de données des diplômés de deuxième et troisième cycle (maîtrises, masters, DEA, DESS, Doctorat, nouveaux doctorats) a été constituée sur Excel à partir des fichiers papier conservés au Bureau des diplômes, soit un total de **17 000 diplômés**. Cette base a été réalisée par une vacataire rémunérée sur les fonds d'expérimentation jeunesse. Les services DSIC de l'université sont en phase d'intégration de ces données au LDAP de l'université. La recherche des coordonnées récentes de ces diplômés a commencé, discipline par discipline, en collectant d'abord les données fournies par les secrétariats (fiches pédagogiques) et par les enseignants, cette première collecte est achevée dans cinq UFR.

Le développement du site Avenir PRO a été confié en octobre 2009 à un prestataire extérieur. Sont prévus :

- **un annuaire des anciens**. Des réseaux spécifiques de filières ou de diplômes seront accessibles sur accès réservé ;
- **un module « entreprise »**, pour faciliter les contacts avec les employeurs et permettre le dépôt d'offres d'emploi ;
- **un module sondage**, qui permettra des mailings aux diplômés ainsi que le suivi des cohortes.

Un retard sur le partenariat avec les diplômés

Le portail Avenir PRO devrait être opérationnel en février 2011. Son ouverture a été retardée par l'ampleur du projet et par les difficultés liées au développement extérieur d'un outil qui sera hébergé sur un serveur de l'université, en lien avec Apogée, la base de données des diplômés.

Les UFR se sont montrées le plus souvent intéressées par le projet d'ouverture d'un site pour le réseau des anciens et pour leurs contacts avec les entreprises. Elles apprécient particulièrement de pouvoir faire bénéficier leurs propres étudiants de l'expérience de leurs propres diplômés.

Le comité de pilotage a décidé de ne pas solliciter simultanément *tous* les masters et *toutes* les écoles doctorales en cette première période, et de travailler dans un premier temps avec des filières volontaires sur l'activation / l'animation de leur réseau d'anciens et la constitution d'un réseau d'entreprises partenaires.

Le retard pris sur ce volet de l'expérimentation imposera peut-être de demander une prolongation de l'expérience au-delà de juillet 2012 pour prendre la mesure de l'impact du portail et du réseau social des diplômés sur l'insertion de nos jeunes diplômés.

VOLET 4 - La formation des formateurs

La formation de formateurs s'ébauche en cette fin d'année 2010 avec :

- **la nomination d'un chargé de mission « Portefeuille de compétences »** qui aura pour tâche de sensibiliser les formateurs aux problématiques de l'insertion professionnelle et en particulier de l'approche par compétences.
- **Le lancement d'une procédure de marché pour la traduction en compétences de nos diplômes de master** - Afin de poser une première pierre dans la réflexion à la Sorbonne Nouvelle sur les compétences acquises par les diplômés, nous avons lancé un marché de transposition/traduction en compétences des diplômes de tous les masters de l'université. En effet, si l'on veut que les diplômés puissent pleinement souscrire à l'approche par compétences, il nous paraissait important que l'institution qui leur a délivré le diplôme soit en mesure de leur fournir un socle de compétences reconnues sur le marché du travail, à partir duquel les diplômés pourront poursuivre leur réflexion personnelle.

Le projet a été soumis à la procédure de marchés en octobre 2010, et une entreprise a été sélectionnée en décembre 2010.

En conformité avec le cahier des charges du projet de traduction des diplômes de masters en compétences, l'organisme qui a remporté le marché va travailler en coopération avec le BAIP, les directeurs de formations, et les futurs diplômés, et accompagner le BAIP dans sa démarche de diffusion des résultats de l'opération de transposition/traduction auprès de l'ensemble de la communauté universitaire et des diplômés (par exemple au cours de séances de présentation des compétences liées au diplômes organisées par le BAIP et qui seront rendues accessibles au plus grand nombre).

- **l'appropriation de la méthodologie du portefeuille de compétences par des enseignants de master** - L'approche par compétences a été intégrée de manière expérimentale en fin de cursus de master, afin d'aider les diplômés à préparer leur portefeuille de compétences. Ainsi certains responsables des « UE d'ouverture professionnelle » ont-ils demandé aux futurs diplômés de produire une réflexion sous la forme d'un rapport d'activités qui mette en avant les compétences acquises à l'occasion de diverses activités, notamment extra-curriculaires.

3. Commentaires et conclusion

La confirmation d'une hypothèse de départ

En attendant de pouvoir comparer les taux d'emploi de la cohorte 2009 (touchée de plein fouet par les effets de la crise financière) avec ceux de cohortes moins pénalisées par la conjoncture économique, cette première année d'expérimentation semble confirmer l'hypothèse de départ d'un besoin d'accompagnement d'une proportion non négligeable de jeunes diplômés de master et de doctorat.

Les enquêtes réalisées ont permis de mesurer ce besoin et de montrer l'attractivité d'un service public d'aide à l'insertion des diplômés, intégré au BAIP de l'université.

Nous avons montré durant ces seize premiers mois d'expérimentation que le suivi vers l'emploi des jeunes diplômés gagnait à être souple et modulable, sous forme d'un accompagnement individuel à périodicité choisie avec le diplômé et sur un format court de quelques séances brèves. Cette hypothèse devra être confirmée par le suivi de la deuxième cohorte de diplômés, en janvier 2011.

Nous formulons trois nouvelles hypothèses pour la suite de l'expérimentation :

1. **Le réseau social des diplômés** ne trouvera sa place et son utilité que dans la mesure où les enseignants chercheurs des formations universitaires seront impliqués dans l'animation de leurs réseaux.
2. **Une approche par compétences de la formation académique et des activités extra-académiques** doit favoriser l'insertion professionnelle de nos diplômés. Pour ce faire, nous nous engageons dans une expérience de coordination des initiatives curriculaires et dans la formation des enseignants aux méthodologies du portefeuille de compétences.
3. **Le partenariat avec les organismes de placement doit changer d'objet**, non plus des contrats de prestations pour accompagner nos diplômés, mais une aide expert : l'université doit rechercher l'expertise de nos partenaires du projet, l'APEC, le Pôle Emploi, l'AFIJ, la Cité des métiers... en ce qui concerne la mise en relation avec les recruteurs (bases de données...), la mise à disposition de ressources sur le marché de l'emploi, la connaissance des problématiques du portefeuille de compétences.

Un bilan final en août 2013

Pour explorer ces trois hypothèses, il ne reste que 19 mois, ce qui nous paraît trop limité pour stabiliser notre dispositif expérimental et tirer des conclusions fiables de l'expérience menée : il nous paraît d'ores et déjà nécessaire de ne tirer le bilan final de l'expérimentation qu'en août 2013.