



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

DOSSIER : AP1_n° 120
Le temps des talents

Nom de la structure : BAIP Université de Franche-Comté

Responsable : Christine Gamba Nasica,
Chargée de Mission Insertion UFC

christine.gamba@univ-fcomte.fr

Tél. : 03 84 22 90 13 / 06 60 29 99 30

Contact projet : Chantal Drouhard-Béligat

Tél. : 03 81 66 56 47 / 06 76 50 02 73

Email : chantaldrouhardbeligat@gmail.com

1/ Rappel des objectifs et du public cible

L'objectif du projet Le Temps des Talents, déposé par le BAIP, est d'amener les jeunes diplômés de Licence 3 à Master 2 (issus de la formation initiale), ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement, à construire un projet professionnel alternatif cohérent et réaliste, par la mise en place d'un dispositif d'accompagnement, coordonné et renforcé régionalement.

Ce projet veut démontrer que la mobilisation coordonnée des acteurs locaux permet des progrès qualitatifs significatifs dans les projets professionnels d'étudiants. Il veut favoriser une insertion professionnelle des jeunes diplômés choisie et réussie articulant le niveau de formation, le niveau de compétences et l'accomplissement personnel. A terme, il vise la mise en place d'une passerelle de démarche active adaptée au jeune diplômé entre la fin de la formation et l'entrée dans la vie active par le biais d'un réseau associant l'Université et le monde professionnel.

Il s'agit de proposer ce suivi individualisé à trois cohortes de jeunes de niveau licence 3 à master 2 (450 jeunes répartis sur 3 ans, de 2009 à 2012). La mise en place de ce projet a connu des retards qui ont conduit au report de son démarrage en 2010. Le Comité de pilotage a choisi d'effectuer un test du dispositif sur un groupe réduit d'étudiants et de partenaires de mars à juillet 2010. Au 31 décembre 2010, 136 jeunes ont bénéficié du dispositif Le Temps des Talents.

2/Les modalités opérationnelles de l'expérimentation et l'état d'avancement

Le premier test du dispositif réalisé en début d'année avec une cohorte réduite a permis de vérifier les hypothèses de départ quant aux profils des participants, à leurs attentes et besoins. Il a également permis de vérifier la pertinence de la trame co-construite avec les partenaires.

Afin de répondre aux exigences liées au respect du cahier des charges initial, un certain nombre de réajustement ont été décidés au sein du Comité de pilotage :

- Le dispositif né du travail partenarial, testé en début d'année 2010, rebaptisé « promotion classique » a été reconduit d'octobre 2010 à juin 2011, auprès d'une population de 25 étudiants de Besançon en échec au concours de l'enseignement. L'objectif reste inchangé : les aider à construire un projet professionnel alternatif à l'enseignement, via un parcours individualisé comprenant un bilan de compétences, des ateliers et des rencontres avec des professionnels. Un essai en milieu de travail permettra la vérification de la faisabilité du projet et favorisera l'intégration professionnelle. Ce dispositif conservera les caractéristiques et la durée initiales (6 mois).
- Une adaptation du dispositif a été proposée aux étudiants de l'IUFM en échec aux concours mais poursuivant le Master 2 MEEF (métiers de ...). 83 étudiants répartis sur les 4 sites régionaux (Belfort, Besançon, Lons le Saulnier et Vesoul) en ont bénéficié à partir de la fin novembre 2010. Le Temps des Talents intervient pour les aider dans une démarche de recherche de pistes professionnelles alternatives à

l'enseignement. Un essai en milieu de travail permettra de vérifier la faisabilité et l'intérêt des pistes trouvées. Ce dispositif a été nommé « promotion IUFM ».

- Ces adaptations du dispositif initial ont permis de conduire un accompagnement de 136 jeunes diplômés en 2010 (28 dans la promotion test, 25 dans la promotion classique actuellement en cours et 83 dans le dispositif spécifique aux étudiants de l'IUFM, également en cours). Pour autant il n'a pas été possible de mettre en place une évaluation quantitative randomisée au strict sens du terme, et le Cereq évaluateur du projet pratiquera, avec l'accord de la Mafej, une évaluation qualitative.

2-1 Les grandes étapes de construction des deux promotions 2010/2011

Promotion classique :

- De juillet à septembre : promotion du dispositif sur les sites de l'UFC, l'IUFM, de l'UFR SLHS et celui du BAIP afin de recruter des participants volontaires (sous condition du respect des critères définis). Cette offre a été relayée par voie d'affiches, de flyers et par contact direct sur les sites des restaurants universitaires pour un résultat faible. Une enquête a été ensuite réalisée par l'OFVE auprès des étudiants en échec au concours. Elle a été suivie de relances téléphoniques avec pour résultat les préinscriptions de 116 jeunes, dont 75 présents aux informations collectives et 26 intéressés par la promotion classique. 49 étudiants inscrits en master 2 MEEF, étaient dans l'impossibilité de suivre le protocole envisagé en raison de leur charge de travail
- Octobre 2010 : informations collectives auprès des étudiants sur les sites de Besançon et Belfort et inscription des jeunes volontaires dans le dispositif.
- Fin octobre 2010 démarrage de l'action, partage des effectifs entre le CIBC et la FRATE à Besançon.

Promotion IUFM :

- Septembre 2010 : Rencontre avec la Direction de l'IUFM et réunion du Comité de pilotage.
- Octobre/novembre 2010 : adaptation du dispositif et modification de la trame pour satisfaire aux exigences de l'IUFM (calendrier, diversité de lieux, nombre d'étudiants), et recherche de partenaires supplémentaires susceptibles de répondre à la commande de manière semblable sur 4 sites au niveau régional.
- Novembre 2010 : informations collectives sur les 4 sites régionaux de l'IUFM, et inscription au dispositif.
- Fin novembre : démarrage du dispositif.

Présentation des trames des deux dispositifs en cours :

La promotion classique, sur une durée de 6 mois, comprend en phase 1, 5 entretiens individuels ainsi que 6 ateliers collectifs (bilan et TRE). Elle se clôture par un bilan de mi parcours. La seconde phase comprend 3 entrevues avec des professionnels, la participation à une rencontre – atelier avec d'autres types de demandeur d'emploi puis la recherche d'une mise en situation de travail, elle se conclut par un bilan final.

Le dispositif IUFM, sur une période de 3 semaines, comprend 3 entretiens individuels situés au début, au milieu et à la fin de la phase 1 du dispositif. Les deux autres semaines comprennent des entretiens collectifs (bilan et techniques de recherche d'emploi) et des tables rondes. Elles se concluent par la rédaction d'une synthèse. La seconde phase comprendra des journées de rencontres avec des professionnels, et de nouveaux entretiens individuels (3 heures au total), avant la mise en situation professionnelle du 14 mars au 1^{er} avril 2011.

3 - Etat d'avancement et premiers résultats au 31 décembre 2010 :

Promotion classique :

Les candidats de cette promotion sont en phase de bilan de compétences et suivent parallèlement des ateliers de technique de recherche d'emploi dans une combinaison d'entretiens individuels avec un référent unique et de participation à des ateliers collectifs.

Promotion IUFM :

Les candidats de cette promotion ont terminé les semaines intensives de décembre. Ils ont remis à leur issue, un portfolio comprenant la synthèse de leur bilan de compétences, les résultats des tests passés, les pistes professionnelles dégagées. Ils y évoquent également les apports des ateliers de techniques de recherche d'emploi et les rencontres effectuées lors des journées consacrées aux échanges avec des professionnels de différents horizons.

L'étude de ces documents met en évidence les points suivants :

- Concernant le dispositif : ils sont globalement satisfaits, mais souhaitent un étalement de la durée. Le travail sur leurs compétences et leurs CV a été particulièrement productif et constructif.
- Concernant leur état d'esprit : le dispositif leur a permis de reprendre confiance en eux et dans leurs compétences, et de dédramatiser leur situation.
- Concernant leurs projets : les projets professionnels sont transférés en priorité vers les champs de la formation (adulte, enfants, enseignement privé), puis de l'insertion et du social. Viennent ensuite la petite enfance, la santé, le tourisme, la culture, l'animation et l'administration. (cette étude est en cours, nous communiquons les premiers résultats)
- 38% d'entre eux conservent l'optique de repasser le concours.
- Quelques constats s'imposent :
 - Le refus de la prise de risque, la recherche de sécurité de la fonction publique et du territoire connu (influence des études, du milieu, des parents ?), la méconnaissance de l'entreprise.
 - L'ignorance des différents processus de validation des acquis.
 - La croyance en l'obligation d'un parcours de formation spécifique pour un métier donné.

Démarche partenariale :

Le Temps des Talents est passé de deux structures actives à plus de trente partenaires intervenant au niveau régional (4 départements Doubs, Jura, Haute Saône et Territoire de Belfort). Ceux-ci ont fait preuve de réactivité, et de dynamisme. Ils ont démontré un fort intérêt envers la démarche et la population accueillie.

4- Commentaires et conclusions :

Le Temps des Talents a démontré en 2010 qu'il correspondait à une réelle demande estudiantine. Les bouleversements liés à la masterisation et aux différentes réformes ainsi que la baisse du nombre de postes ouverts aux concours de l'enseignement montrent la nécessité d'établir des passerelles entre l'Université et le monde professionnel. Les résultats encourageants démontrent la nécessité d'une poursuite et d'une généralisation à venir à l'ensemble des masters enseignement des composantes. Cette généralisation est envisagée sous deux formes : intégration dans la maquette d'une UE optionnelle Professionnalisation notamment pour l'UFR SLHS et /ou d'un DU.

CERTIFICAT : (ne fera pas l'objet d'une publication)

Je soussigné, C. Gamba, responsable de la structure porteuse du projet AP1_n°, certifie exact l'ensemble des informations figurant sur le présent document.

Signature :

La directrice de l'Unité AP1P

C. GANBA

