



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES SPORTS,
DE LA JEUNESSE,
DE L'ÉDUCATION
POPULAIRE ET DE
LA VIE ASSOCIATIVE

FEJ

FONDS
D'EXPÉRIMENTATION
POUR LA
JEUNESSE



« *LE TEMPS DES TALENTS* »

RAPPORT D'ÉVALUATION

« **CEREQ**

CENTRE ASSOCIÉ DE BESANÇON »

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95 avenue de France – 75650 Paris cedex 13
www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse



Cette évaluation a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°1 lancé en 2009 par le Ministère chargé de la jeunesse.

Le fonds d'expérimentation 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 des Sports, de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative
Direction de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse

Pour plus d'informations sur le déroulement du projet, vous pouvez consulter sur le site www.experimentationsociale.fr la note de restitution finale soumise au FEJ par le porteur de projet.



Le temps des talents

Insertion professionnelle – AP1/avril 2009

BAIP de l'Université de Franche-Comté

Christine GAMBIA, Chargée de mission Insertion Professionnelle, Université de Franche-Comté

Chantale DROUHARD BELIGAT, Chargée de projet, BAIP de l'UFC

Céreq, centre associé de Besançon

Frédéric GROSJEAN, Maître de Conférences en géographie, Directeur du centre associé régional Céreq de Besançon

Sophie CAREL, Maître de Conférences en aménagement de l'espace et urbanisme, Chercheur associé au centre associé régional Céreq de Besançon

Edith RUEFLY, Ingénieur d'études Céreq

Aurélié MAZOUIN, Ingénieur d'études Céreq

Durée d'expérimentation : 3 ans

Date de remise du rapport d'évaluation : octobre 2012



RÉSUMÉ (UNE PAGE MAXIMUM)

Dans le contexte sociétal et économique actuel (chômage important), l'insertion professionnelle est un enjeu majeur et concerne toutes les catégories de personnes. Toutefois, les jeunes restent les plus vulnérables face aux questions d'insertion professionnelle. Outre la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche, la loi n°2007-1199 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a ajouté aux missions traditionnelles du service public de l'enseignement supérieur celle de « l'orientation et de l'insertion professionnelle ». Ainsi, les établissements d'enseignement supérieur sont aujourd'hui largement convaincus de la nécessité de mettre en valeur non seulement les connaissances de leurs diplômés, mais aussi les compétences acquises au fil de leurs études, dans le souci d'améliorer leur insertion professionnelle.

C'est dans cet esprit que le porteur de projet a souhaité agir sur des jeunes diplômés de Licence 3 à Master 2 (issus de formation initiale) ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement.

Partant du constat que pour ces derniers, **caractérisés par leur obstination à se représenter aux concours de l'enseignement**, leur (ré)orientation professionnelle après l'échec s'envisage toujours difficilement et s'opère douloureusement, le Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle de l'Université de Franche-Comté s'est ainsi engagé dans une expérimentation sociale en réponse à l'appel à projets lancé par Martin Hirsch en avril 2009. Cette expérimentation propose un dispositif de démarche active, renforcé et coordonné régionalement grâce à la mobilisation et à la coordination de structures et d'acteurs locaux centrés sur l'accompagnement des jeunes diplômés en difficulté dans la construction de leurs projets professionnels.

Pour répondre à ces exigences, l'expérimentateur a structuré son dispositif selon deux phases :

- une première phase d'accompagnement / création d'un projet personnel et professionnel performant en accord avec le niveau de formation et de compétences du jeune.
- une seconde phase basée sur une mise en situation professionnelle (stages, CDD, Essais en Milieu de Travail etc).

Initialement, le dispositif de l'expérimentateur visait l'accueil et l'accompagnement "des jeunes diplômés de licence 3 à Master 2 ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement". Toutefois, en année 2 de l'expérimentation, la maîtrise des métiers de l'enseignement a perturbé le dispositif en modifiant le profil du public cible. Ainsi, en année 2, l'expérimentateur a pu synchroniser le dispositif avec le master des Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF) préparé au sein de l'IUFM de Franche-Comté. En année 3, malgré le souhait de l'expérimentateur de continuer dans cette perspective et d'intégrer le dispositif dans l'ensemble des masters préparant aux concours de l'enseignement (soit le master MEEF et les masters disciplinaires), différentes

causes ont conduit à la suspension du dispositif en année 3. Néanmoins, quelques enseignements peuvent être tirés de cette démarche, tant sur les bénéficiaires que sur la structuration d'un partenariat multi-acteurs.



NOTE DE SYNTHÈSE (6 PAGES MAXIMUM)

Dans le contexte sociétal et économique actuel (chômage important), l'insertion professionnelle est un enjeu majeur et concerne toutes les catégories de personnes. Toutefois, les jeunes restent les plus vulnérables face aux questions d'insertion professionnelle. Outre la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche, la loi n°2007-1199 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a ajouté aux missions traditionnelles du service public de l'enseignement supérieur celle de « l'orientation et de l'insertion professionnelle ». Les établissements d'enseignement supérieur sont aujourd'hui largement convaincus de la nécessité de mettre en valeur non seulement les connaissances de leurs diplômés, mais aussi les compétences acquises au fil de leurs études, dans le souci d'améliorer leur insertion professionnelle. Pour le porteur de projet, il paraissait important d'agir sur un public spécifique : celui des jeunes diplômés ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement.

1. Expérimentation

1.1 Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée

L'objectif principal de ce projet à destination des jeunes ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement en Franche-Comté s'insère dans une thématique plus globale que représente l'accompagnement dans l'emploi de jeunes issus de formations universitaires par la confrontation et l'articulation entre la réalité de l'exercice d'un métier, et les compétences acquises dans le cursus universitaire. L'objectif recherché vise à amener des jeunes diplômés de Licence 3 à Master 2 (issus de formation initiale) ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement, à formuler et/ou construire un (nouveau) projet professionnel cohérent et réaliste en les aidant et en les accompagnant dans leur (ré)orientation. Dans cette perspective, le porteur propose un dispositif de démarche active, renforcé et coordonné régionalement grâce à la mobilisation et à la coordination de structures et d'acteurs locaux centrés sur l'accompagnement des jeunes diplômés en difficulté dans la construction de leurs projets professionnels.

Pour répondre à ces exigences, l'expérimentateur a structuré son dispositif selon deux phases :

- une première phase d'accompagnement / création d'un projet personnel et professionnel performant en accord avec le niveau de formation et de compétences du jeune.
- une seconde phase basée sur une mise en situation professionnelle (stages, CDD, Essais en Milieu de Travail etc.).

Initialement, le dispositif de l'expérimentateur visait l'accueil et l'accompagnement "des jeunes diplômés de licence 3 à Master 2 ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement". Toutefois, en année 2 de l'expérimentation, la masterisation des métiers de l'enseignement a perturbé le dispositif en modifiant le profil du public cible. Ainsi, en année 2 l'expérimentateur a pu synchroniser le dispositif avec le master des Métiers de

l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF) préparé au sein de l'IUFM de Franche-Comté. En année 3, l'expérimentateur souhaitait continuer dans cette perspective et intégrer le dispositif à l'ensemble des masters préparant aux concours de l'enseignement, soit le master MEEF et les masters disciplinaires.

La mise en œuvre de cette expérimentation reste conditionnée d'une part par la structuration d'un partenariat efficace et d'autre part par la définition de lignes d'actions clairement définies.

- Structuration d'un partenariat multi-acteurs

L'ensemble de l'expérimentation s'appuie sur un partenariat multi-acteurs et le porteur de projet place la dynamique partenariale au cœur même de son expérimentation. En favorisant la collaboration avec les différentes structures de l'emploi et/ou de l'insertion au niveau régional, l'expérimentateur a veillé à l'élaboration d'une méthodologie commune pour l'équipe d'accompagnants et à ses fins, a organisé une journée de cadrage avec les intervenants. Dans le ciblage des partenaires associés au projet, le porteur a souhaité offrir un accompagnement aux échouants basé sur une large palette de structures domiciliées à Besançon et dans le nord Franche-Comté. Ainsi, une quinzaine de structures ont été partenaires de l'expérimentation.

- Des lignes d'actions distinctes

Deux approches distinctes et complémentaires de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en région ont été proposées à partir de la définition d'un projet professionnel et de sa confrontation en milieu professionnel.

Ces deux approches ont été organisées selon deux phases consécutives :

- Phase 1 : Accompagnement dans la construction du projet professionnel

- ❖ Conseil et accompagnement pour orienter ;
- ❖ Mise en démarche active (atelier emploi) ;
- ❖ Mise en relation avec des terrains d'expérience ;
- ❖ Accompagnement vers l'emploi.

- Phase 2 : Mise en situation professionnelle

- ❖ Recherche de stage, contrats aidés, Intérim, CDD ;
- ❖ Recherche d'emploi : entretiens conseils individualisés, rencontres secteurs professionnels avec des intervenants d'entreprises, des opérationnels ou des responsables de ressources humaines, participation à des forums métiers.

1.2 Objectif et modalité d'évaluation

Au niveau quantitatif, le protocole d'évaluation envisagé visait à établir dans quelles mesures le dispositif mis en place dans le cadre de l'expérimentation avait un impact sur les jeunes diplômés. Il reposait sur l'analyse de deux groupes : un groupe bénéficiant de l'expérimentation (groupe cible) et un groupe ne bénéficiant pas de l'expérimentation (groupe témoin). Le groupe cible devait bénéficier de quatre enquêtes au cours de

l'expérimentation et le groupe témoin devait quant-à-lui être interrogé à l'entrée du dispositif et à l'issue de ce dernier. La première année, cent jeunes devaient bénéficier du dispositif et devaient être comparés à un autre groupe de cent jeunes ayant également échoué aux concours des carrières de l'enseignement mais ne bénéficiant pas du dispositif. Malheureusement, cette méthode quantitative qui avait été proposée dans l'appel à projet, n'a pas pu être mise en place. En effet, la faiblesse structurelle et récurrente des effectifs de jeunes diplômés volontaires (28 en année 1 et 24 en année 2) n'a pas permis durant les deux années d'expérimentation de constituer à la fois un groupe cible et un groupe témoin.

Néanmoins, un protocole d'enquêtes a donc été construit et appliqué aux jeunes diplômés des deux promotions classiques (années 1 et 2) et à la promotion IUFM (année 2), grâce au concours de l'Observatoire de la Formation de la Vie Etudiante (OFVE) de l'Université de Franche-Comté. Notre démarche évaluative s'est donc basée sur des enquêtes en ligne auprès de tous les bénéficiaires de l'expérimentation à deux temps clé : à l'entrée dans le dispositif et à l'issue de celui-ci. La première enquête en ligne permettait d'une part, la validation de l'entrée dans l'expérimentation et d'autre part, nous renseignait sur les attentes vis-à-vis de l'expérimentation, les projets professionnels des bénéficiaires. L'enquête finale ciblait quant-à-elle la qualité, la satisfaction et l'apport du dispositif (nouveaux projets professionnels, connaissance de soi).

Le protocole qualitatif initial s'est basé tout au long de l'expérimentation sur des entretiens semi-directifs auprès des acteurs et partenaires du dispositif, afin de repérer des dysfonctionnements dans la coordination et les leviers qui permettraient d'en accroître l'efficacité, au lancement et à l'issue de chaque année d'expérimentation. Ce protocole a été complété par la présence constante de l'évaluateur au titre de l'observation directe durant les réunions avec les porteurs et acteurs du projet (comité de pilotage).

De même, pour pallier aux changements annuels du contenu de l'expérimentation (faiblesse des effectifs, multiplication des publics ciblés), l'évaluation a dû être totalement repensée et adaptée à la nouvelle donne de l'expérimentateur. Le Céreq a donc globalement enrichi son protocole d'évaluation qualitatif et ce pour pallier à la faiblesse des effectifs. Le protocole qualitatif a donc été complété par :

- des entretiens semi-directifs auprès des étudiants bénéficiaires du dispositif (vécu du dispositif, avancée dans les projets professionnels, satisfaction/besoins) à l'issue de celui-ci ;
- une lecture et analyse lexicale des portefeuilles de compétences construits par les bénéficiaires ;
- une lecture et analyse des bilans de stage des jeunes de la promotion IUFM ;
- une présence aux actions collectives (information collective, journée métiers, journée conseil...);
- une présence aux bilans des bénéficiaires.

2. Enseignement de politique publique

2.1 Résultats de l'évaluation

Bien que le processus d'évaluation n'ait pas été conduit jusqu'à son terme pour des

raisons diverses (*cf. infra*), il n'en demeure pas moins que l'évaluation conduite et plus particulièrement le protocole qualitatif mis en œuvre ont permis de collecter des informations relatives au ressenti et aux apports du dispositif sur le public cible. De même, au terme de deux années d'expérimentation, l'évaluation conduite permet de dégager des éléments concernant le niveau de structuration du partenariat, l'implication des partenaires ainsi que leur appréciation du dispositif.

- Adhésion et effets du dispositif sur les bénéficiaires

Globalement l'adhésion des bénéficiaires durant les deux années d'expérimentation a été d'un bon niveau pour chacune des promotions. En règle générale, les bénéficiaires ont participé et apprécié les différentes actions initiées par l'expérimentateur. Toutefois, l'adhésion des bénéficiaires de la promotion classique est restée sujette à de fortes variations dans le déroulement du dispositif (phase 1, phase 2). En effet, si les bénéficiaires de la promotion IUFM ont pu disposer du statut d'étudiant pour préparer simultanément le master MEEF et intégrer l'expérimentation, les bénéficiaires de la promotion classique n'ont pas eu cet avantage. En conséquence, l'adhésion des bénéficiaires de la promotion IUFM est restée constante au fil de l'expérimentation, tandis que celle des bénéficiaires de la promotion classique s'est avérée décroissante au fur et à mesure de l'expérience, car l'hétérogénéité et l'instabilité des statuts des bénéficiaires (emploi, emploi et études, recherche d'emploi, attente de formation) ont favorisé les départs prématurés du dispositif.

La mise en situation professionnelle par le biais d'un stage ou autre dispositif type CDD ou EMT constituait pour l'expérimentateur la pierre angulaire du dispositif. Toutefois, cette mise en situation professionnelle ne s'inscrit pas dans les mêmes priorités pour les bénéficiaires de l'une ou l'autre des promotions. De même, selon le type de promotion, les bénéficiaires n'ont pas eu les mêmes facilités d'accès aux stages. Ainsi, pour la promotion classique, la réalisation d'un stage permettait aux bénéficiaires de concrétiser et de valider leur projet professionnel, mais il apparaît que pour des raisons de fragilité des statuts de ces mêmes bénéficiaires, la plupart d'entre eux n'ont finalement pas réalisé un stage. Les motifs évoqués par ces derniers renvoient d'une part à la nécessité de trouver un emploi, ou à l'impossibilité des structures de les accueillir. A l'opposé, pour la promotion IUFM¹, la réalisation d'un stage permettait en premier lieu la validation de crédits ECTS nécessaires à l'obtention du master 2, et le cas échéant, de conduire le bénéficiaire à explorer de nouvelles pistes professionnelles, ou de nouveaux secteurs autres que celui de l'enseignement.

- La structuration d'un partenariat multi-acteurs

Si un partenariat a été amorcé à l'issue de l'année 2 de cette expérimentation porté par le BAIP de l'Université de Franche-Comté, il n'a pas été consolidé en année 3 en raison de la suspension de l'expérimentation.

¹ En Franche-Comté, le recteur d'académie s'était opposé à ce que les échouants aux concours de professeur des écoles (PE) réalisent leur stage de validation du master 2 dans l'éducation nationale. Malgré tout, le dispositif aura permis aux échouants du concours PE de valider leur master 2 MEEF.

L'accompagnement des jeunes en échec aux concours des carrières de l'enseignement devait avoir comme impact indirect un renforcement de la connaissance mutuelle des différents partenaires ainsi qu'un travail collaboratif autour de cette accompagnement et, commun aux quatre sites d'expérimentation. Le porteur de projet avait donc réuni un panel important de partenaires au moment de la réponse à l'appel à projet. Si la plupart n'ont pas souhaité être réellement actif au sein du projet, plusieurs d'entre eux ont néanmoins trouvé leur place au cours des différentes étapes de l'accompagnement des jeunes (phase 1, bilan de mi-parcours et phase 2).

En année 1, seul le Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences de Besançon (CIBC) s'est impliqué en phase 1 pour réaliser l'accompagnement des jeunes, alors que cinq autres partenaires ont apporté leur aide aux bilans de mi-parcours ; le Club Face, la délégation du groupe la Poste, la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon (CAGB), le Mouvement des Entreprises De France (MEDEF) et la Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire (CRESS) et deux structures qui se sont impliquées dans la phase 2 (particulièrement l'APEC). Les autres structures, présentent lors de la réunion de lancement, n'ont pas réellement eu une place active au sein de l'expérimentation.

En année 2, le pari d'une expérimentation multi-sites a été réussi grâce aux deux cibles du dispositif : la promotion classique sur le site de Besançon et la promotion IUFM déployée sur les quatre sites de l'IUFM (Besançon, Vesoul, Lons-le-Saunier et Belfort Montbéliard). Ainsi de nombreux partenaires ont pris part au dispositif, et l'IUFM est devenu la structure expérimentatrice pour le public des jeunes inscrits en master 2 ayant échoué à l'admissibilité du concours.

A l'issue de la deuxième année d'expérimentation, un impact non négligeable est à souligner au travers de la co-construction du dispositif en plusieurs phases. La dynamique partenariale a donc évolué à la fois positivement en renforçant le partenariat avec certain comme l'IUFM de Besançon, ou en instaurant de nouveaux partenariats (notamment avec les structures du Nord Franche-Comté), et négativement en perdant d'autres partenaires comme l'APEC. A l'issue de l'année 2, le projet était reconnu d'un grand intérêt et d'une grande utilité par tous les partenaires interrogés.

Cependant, quelques points faibles ont été soulignés à la fois dans l'organisation générale du dispositif, le développement des partenariats, la coordination des acteurs, la programmation qui n'a pas été la même pour tous les étudiants, la communication et la transmission d'informations.

L'expérimentation a fait l'objet d'une démarche de résiliation à l'issue du premier semestre 2012. Les raisons évoquées renvoient simultanément à un manque de soutien financier du projet de la part de l'Université de Franche-Comté (départ et non-renouvellement du chef de projet), ainsi qu'au retrait de la structure expérimentatrice et ce, sur fonds de contexte électoral de la Présidence de l'Université de Franche-Comté. L'expérimentation, pour des raisons qui sont restées inconnues de l'évaluateur durant l'année 3, a finalement pris fin durant l'été 2011, car le FEJ n'a pas signé l'avenant à la convention d'expérimentation, comme indiqué par l'expérimentateur dans son compte-rendu d'exécution de juillet 2012. Dans ce contexte, l'Université n'a pas souhaité engagé d'argent, notamment au travers du recrutement d'un chef de projet pour la mise en œuvre du dispositif en année 3.



PLAN DU RAPPORT

INTRODUCTION GENERALE	12
I. L'expérimentation	13
1. Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée	13
i. Objectifs du projet.....	13
ii. L'action expérimentée	15
iii. Influence éventuelle de l'évaluateur dans la conception et la conduite du projet	17
2. Objectifs et modalités de l'évaluation.....	18
i. Problématique et méthodologie mise en œuvre	18
ii. Validité interne	21
II. Résultats de l'évaluation	23
1. Profil des bénéficiaires.....	24
2. Effet de l'expérimentation	25
III. Suspension du dispositif en année 3	29
CONCLUSION GENERALE	30
Annexe 1 : Guide d'entretien des partenaires de l'expérimentation.....	33
Annexe 2 : Guide d'entretien des Jeunes Diplômés de la promotion classique	34
Annexe 3 : Guide d'entretien des Jeunes Diplômés de la promotion IUFM.....	35
Annexe 4 : Annexe relatif à la suspension de l'expérimentation.....	37



INTRODUCTION GENERALE

Le projet « Le temps des talents » extrait de la première vague d'appel à projets du Haut Commissariat à la Jeunesse (juin 2009), s'inscrit dans l'axe « Améliorer la transition entre formation et emploi ». La dynamique partenariale sous-jacente à cette action innovante au sein d'un territoire circonscrit, la Franche-Comté, vise à aider les jeunes diplômés ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement à formuler un nouveau projet professionnel cohérent et réaliste grâce à une aide et un accompagnement appropriés pour leur (ré)orientation. En effet, il apparaît que pour les échouants, marqués par leur obstination à se représenter aux concours de l'enseignement, leur (ré)orientation professionnelle après l'échec s'envisage toujours difficilement et s'opère douloureusement. En réponse à leurs difficultés, il s'agit dans le cadre de cette expérimentation de les conduire à poser un état des lieux de leurs propres compétences et de les amener à reconstruire un nouveau projet professionnel en dehors de la carrière d'enseignant.

Ainsi, il est important de pouvoir identifier la nature des problèmes, les facteurs bloquants ou facilitateurs pour conduire une (ré)orientation plus sereine et plus efficace. Dans cette perspective, le porteur propose un dispositif de démarche active, renforcé et coordonné régionalement grâce à la mobilisation et à la coordination de structures et d'acteurs locaux centrés sur l'accompagnement des jeunes diplômés en difficulté dans la construction de leurs projets professionnels.

Pour répondre à ces exigences, l'expérimentateur a structuré son dispositif selon deux phases :

- une première phase d'accompagnement / création d'un projet personnel et professionnel performant en accord avec le niveau de formation et de compétences du jeunes.
- une seconde phase consistant en une mise en situation professionnelle (stages, CDD, Essais en Milieu de Travail etc.).

La faiblesse récurrente de l'effectif des bénéficiaires de l'expérimentation a rapidement amené l'évaluateur à abandonner la méthode quantitative basée sur la comparaison d'un groupe test et d'un groupe témoin, en recentrant son travail sur une méthode d'analyse qualitative et tenter d'apporter des réponses aux questions relatives à la gouvernance, la cohérence, la pertinence et les effets du projet.

Si l'objectif initial du projet est partagé par l'ensemble des acteurs, l'évaluation qualitative conduite met toutefois en lumière toutes les difficultés de mise en œuvre en s'appuyant à la fois sur le recueil des points de vue des partenaires de l'expérimentation (notamment au cours de la deuxième année), des bénéficiaires (promotion classique et IUFM) et l'observation du déroulement de l'expérimentation (journées, bilans, comité de pilotage...). Ainsi, malgré l'arrêt de l'expérimentation en année 3, le recueil des données évaluatives a permis de dégager un certain degré d'information.

I. L'expérimentation

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

i. Objectifs du projet

○ Contexte de l'insertion professionnelle

Dans le contexte sociétal et économique actuel (chômage important), l'insertion professionnelle est un enjeu majeur et, selon divers degrés, concerne toutes les catégories de personnes. Toutefois, les jeunes restent les plus vulnérables face aux questions d'insertion professionnelle. Outre la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche, la loi n°2007-1199 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a ajouté aux missions traditionnelles du service public de l'enseignement supérieur celle de « l'orientation et de l'insertion professionnelle ». Les établissements d'enseignement supérieur sont aujourd'hui largement convaincus de la nécessité de mettre en valeur non seulement les connaissances de leurs diplômés, mais aussi les compétences acquises au fil de leurs études, dans le souci d'améliorer leur insertion professionnelle. Ainsi, l'Université de Franche-Comté dans le cadre de ses missions d'accueil et d'information des étudiants, contribue à leur orientation et favorise leur ouverture aux réalités professionnelles (Article 4, Titre I - Structures et Missions, Loi n°84.52. du 26 janvier 1984). L'insertion professionnelle des étudiants est, depuis la loi LRU, assurée par le Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle des étudiants (BAIP). Chargé de diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emploi en lien avec leurs formations, le BAIP les accompagne pour leur recherche de stage ou pour un premier emploi *via* l'animation de différents ateliers comme la rédaction du CV et de la lettre de motivation, la préparation à l'entretien.

○ Objectifs de la mise en œuvre de l'expérimentation

L'objectif principal de ce projet à destination des jeunes ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement en Franche-Comté s'insère dans une thématique plus globale que représente l'accompagnement dans l'emploi de jeunes issus de formations universitaires par la confrontation et l'articulation entre la réalité de l'exercice d'un métier et les compétences acquises dans le cursus universitaire. L'objectif recherché vise à amener des jeunes diplômés de Licence 3 à Master 2 (issus de formation initiale) ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement, à formuler et/ou construire un (nouveau) projet professionnel cohérent et réaliste en les aidant et en les accompagnant dans leur (ré)orientation. En effet, il apparaît que pour les échouants, la (ré)orientation professionnelle après l'échec s'envisage toujours difficilement et s'opère douloureusement. En réponse à leurs difficultés, il s'agit dans le cadre de cette expérimentation de les conduire à poser un état des lieux de leurs propres compétences et de les amener à reconstruire un nouveau projet professionnel en dehors de la carrière d'enseignant. Il est important de pouvoir identifier la nature des problèmes, les facteurs bloquants ou facilitateurs pour conduire une (ré)orientation plus sereine et plus efficace. Dans la perspective d'une généralisation de l'expérimentation, l'anticipation des échecs (ou des réussites) aux concours par un accompagnement et un soutien appropriés, constitue l'objectif premier de cette expérimentation. Dans cette perspective, le porteur propose un dispositif de démarche active, renforcé et coordonné régionalement grâce à la mobilisation et à la coordination de structures et

d'acteurs locaux centrés sur l'accompagnement des jeunes diplômés en difficulté dans la construction de leurs projets professionnels.

Pour répondre à ces exigences, l'expérimentateur a structuré son dispositif selon deux phases :

- une première phase d'accompagnement / création d'un projet personnel et professionnel performant en accord avec le niveau de formation et de compétences du jeune.
- une seconde phase consistant en une mise en situation professionnelle (stages, CDD, Essais en Milieu de Travail etc.).

Initialement, le dispositif de l'expérimentateur visait l'accueil et l'accompagnement "des jeunes diplômés de licence 3 à Master 2 ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement". Toutefois, en année 2 de l'expérimentation, la masterisation des métiers de l'enseignement a perturbé le dispositif en modifiant le profil du public cible. Ainsi, en année 2, l'expérimentateur a pu synchroniser le dispositif avec le master des Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF) préparé au sein de l'IUFM de Franche-Comté. En Année 3, l'expérimentateur souhaitait continuer dans cette perspective et intégrer le dispositif à l'ensemble des masters préparant aux concours de l'enseignement, soit le master MEEF et les masters disciplinaires.

○ **Grandes lignes d'action de l'expérimentation**

Partant de ces différents objectifs, le BAIP de l'UFC s'est investi dans une expérimentation, au titre de la première vague d'appel à projets, dans l'axe 2 « Améliorer la transition entre formation et emploi », programme 1 « Actions innovantes pour améliorer l'insertion professionnelle à l'université ».

La mise en œuvre de l'expérimentation reste conditionnée d'une part par la structuration d'un partenariat efficace et d'autre part par la définition de lignes d'actions précises.

○ Structuration d'un partenariat multi-acteurs

L'ensemble de l'expérimentation s'appuie sur un partenariat multi-acteurs et le porteur de projet place la dynamique partenariale au cœur même de son expérimentation. En favorisant la collaboration avec les différentes structures de l'emploi et/ou de l'insertion au niveau régional, l'expérimentateur a veillé à l'élaboration d'une méthodologie commune pour l'équipe d'accompagnants et à ses fins, a organisé une journée de cadrage avec les différents intervenants. Dans le ciblage des partenaires associés au projet, le porteur a souhaité offrir un accompagnement aux échouants basé sur une large palette de structures domiciliées à Besançon et dans le nord Franche-Comté : les structures partenaires de Franche-Comté étaient : le Centre Institutionnel de Bilans de Compétences (CIBC) de Besançon, le Centre d'Information et d'Orientation (CIO) de Belfort et de Montbéliard, le Pôle emploi de Montbéliard, l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC), la Maison de l'Information sur la Formation et l'Emploi (MIFE)-Cité des métiers de Belfort, la Maison De l'Emploi (MDE) de Montbéliard, le Conseil Régional, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), le Pôle Emploi de Besançon, la Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire (CRESS), la Ville de Besançon / la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon (CAGB), le Club des Entreprises Pour l'Insertion (CEPI), la Direction Régionale aux Droits des femmes (DRDF), le Mouvement Des Entreprises de France (MEDEF), la Communauté d'Agglomération du Pays de Montbéliard (CAPM).

En année 2, la Masterisation des métiers de l'enseignement et la synchronisation du dispositif avec le master des Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF) au sein de l'IUFM, a favorisé le déploiement du dispositif dans chacune des entités de l'IUFM des quatre départements de Franche-Comté : la logique multi-sites préside désormais au fonctionnement du dispositif.

- Des lignes d'actions distinctes

Deux approches distinctes et complémentaires de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en région ont été proposées à partir de la définition d'un projet professionnel et de sa confrontation en milieu professionnel.

Ces deux approches ont été organisées selon deux phases consécutives :

- Phase 1 : Accompagnement dans la construction du projet professionnel

- ❖ Conseil et accompagnement pour orienter ;
- ❖ Mise en démarche active (atelier emploi) ;
- ❖ Mise en relation avec des terrains d'expérience ;
- ❖ Accompagnement vers l'emploi.

- Phase 2 : Mise en situation professionnelle

- ❖ Recherche de stage, contrats aidés, Intérim, CDD ;
- ❖ Recherche d'emploi : entretiens conseils individualisés, rencontres secteurs avec des intervenants d'entreprises, des opérationnels ou des responsables de ressources humaines et participation à des forums métiers.

ii. L'action expérimentée

- Les caractéristiques du public cible

Le public cible de l'expérimentation sociale portée par le BAIP de l'UFC confère à l'expérimentation tout son caractère innovant. En effet, l'échec et la posture particulière dans laquelle se trouvent les échouants aux concours de l'IUFM n'avaient jusque là jamais été pris en compte dans le cadre de leur insertion professionnelle. Jusqu'en 2010, l'IUFM s'attachait à préparer les étudiants aux concours et formait ceux qui étaient reçus. Pour la majorité des postulants au concours, devenir enseignant reste pour eux leur unique projet professionnel. Ainsi, lorsque ceux-ci échouent, la plupart récidive par "obstination", ou comme c'est souvent le cas, la récidive répond à un manque supposé de la part des jeunes d'entrevoir d'autres possibilités, d'autres voies professionnelles. C'est bien en cela que l'expérimentation s'attache au travers un dispositif d'accompagnement et de mise en situation professionnelle, à (ré)établir le portefeuille de connaissances et de compétences acquises au cours du cursus, pour permettre aux jeunes diplômés de se projeter dans un autre secteur professionnel ou un autre métier que celui d'enseignant. En construisant à partir d'une reconnaissance de ses propres compétences, un projet professionnel, l'échouant se place dans une dynamique positive nécessaire au deuil de l'échec. Tout l'enjeu de cette expérimentation repose sur la dynamique partenariale des acteurs de l'emploi et de l'insertion autant que sur l'élaboration et la reconnaissance d'une méthodologie

commune et appropriée aux caractéristiques de ce public cible, dans le cadre de leur insertion professionnelle.

- Des opérations de concrétisation sur-estimées

Au terme de l'expérimentation, il s'avère que les effectifs des bénéficiaires potentiels sont durant les deux années d'expérimentation, demeurés très en deçà de ceux initialement prévus dans le cadre de l'appel à projet. En effet, la plus grande difficulté à laquelle s'est heurté le dispositif a été la faiblesse des effectifs des jeunes diplômés souscrivant volontairement au dispositif et ce, en dépit des nombreux efforts de communication et de relance du porteur du projet. Initialement, il avait été annoncé qu'un effectif de 450 jeunes (100 en année 1, 150 en année 2 et 200 en année 3) diplômés de licence 3 à Master 2 ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement puissent bénéficier du dispositif. Néanmoins, dès le démarrage du projet, l'expérimentateur s'est trouvé confronté à la difficulté de contacter les échouants au concours de l'IUFM. On comptabilise environ 1 000 échouants par an en Franche-Comté qui se distinguent en deux catégories : ceux ayant bénéficié de la préparation de l'IUFM et ceux inscrits au concours en candidats libres. Or la liste des candidats libres échouants au concours est détenue par le rectorat qui n'a pas autorisé l'expérimentateur à la consulter. De fait, la constitution des groupes cible et témoin pouvait s'établir à partir de l'effectif des échouants au concours issus de l'IUFM, soit au total 570 jeunes diplômés en année 1. Dans cet esprit, l'expérimentation s'est déroulée comme suit :

- Année 1 de l'expérimentation :

Les contraintes administratives inhérentes au fonctionnement de l'UFC (signature tardive de la convention autorisant le démarrage de l'expérimentation et la nomination du chef de projet en janvier 2010) ont perturbé le démarrage du projet. En effet, l'enquête préliminaire prévue en septembre 2009 et destinée à recenser parmi la population cible les futurs candidats au dispositif a finalement été lancée en décembre 2009. A la clôture de l'enquête en janvier 2010 et après plusieurs relances téléphoniques, 68 jeunes témoignaient de leur intérêt pour l'expérience, mais au final, seuls 28 jeunes se sont engagés à participer activement dans le projet à la suite d'une information collective dispensée en février. En effet, bon nombre de jeunes diplômés avaient déjà trouvé des solutions de substitution (salariés, reprise d'études et plus particulièrement en master 1 en prévision de la réforme). D'autre part, l'instabilité du public cible liée en partie à l'hétérogénéité et à la fragilité de leur statut (salarié, chômeur, en formation...) a provoqué des départs prématurés du dispositif. Ainsi, cinq jeunes ont décidé de ne pas poursuivre l'expérimentation jusqu'à son terme pour des raisons de manque de disponibilité essentiellement.

- Année 2 de l'expérimentation :

Le faible nombre de personnes ayant eu accès au dispositif en année 1 a invité l'expérimentateur à élargir le public cible en créant un groupe supplémentaire mais en maintenant toutefois, un groupe aux caractéristiques identiques au groupe de l'année précédente. Une promotion nommée promotion classique (dont le public était similaire à l'année 1) de 24 jeunes diplômés a bénéficié de l'expérimentation, de même qu'une promotion baptisée IUFM constituée de 80 jeunes inscrits en master 2 MEEF à l'IUFM de Besançon, Montbéliard, Lons-le-Saunier et Vesoul.

- Année 3 de l'expérimentation :

La faiblesse structurelle et récurrente des effectifs de la promotion classique ont poussé le porteur à se recentrer en année 3 sur la promotion IUFM, sans toutefois exclure d'éventuelles candidatures libres (étudiants non-admissibles inscrits en master 2 MEEF et Master 2 disciplinaires Enseignement). Globalement, le public attendu était de l'ordre de 200, mais compte-tenu de l'arrêt du dispositif en année 3, il n'y a eu aucun bénéficiaire.

iii. Influence éventuelle de l'évaluateur dans la conception et la conduite du projet

- Intervention de l'évaluateur en amont du projet

Initiées très tôt au moment de la rédaction de l'appel à projet en 2009, les relations entre l'expérimentateur et l'évaluateur ont toujours été basées sur la confiance et la volonté réciproque de conduire au mieux l'expérimentation en recherchant ensemble les solutions les plus à même de répondre aux exigences du projet. Ainsi, lors de la rédaction de l'appel à projets, l'évaluateur a incité l'expérimentateur à accompagner un nombre de jeunes plus conséquent de façon à pouvoir mener une évaluation quantitative robuste. Par la suite, face aux contraintes administratives et au retard dans le calendrier de l'expérimentation en année 1, l'évaluateur a encouragé l'expérimentateur, compte-tenu de la faiblesse des effectifs, à oser "une expérimentation dans l'expérimentation", car ce dernier souhaitait repousser le démarrage de l'expérimentation à l'année suivante. En maintenant l'expérimentation, même *a minima*, cela favorisait néanmoins l'activation et la co-construction partenariale du dispositif en incluant toutes les difficultés que cela suppose, cela présentait l'avantage de constituer une base d'amélioration pour l'année 2.

- Posture de l'évaluateur pendant le projet : le choix d'une évaluation embarquée

Tout au long du processus, l'évaluateur s'est positionné en tant que force de proposition vis-à-vis de l'expérimentateur, tout en s'adaptant aux besoins de l'expérimentation elle-même. En faisant le choix d'une évaluation embarquée, l'évaluateur a souhaité se situer au plus près de l'organisation de l'expérimentation afin de vérifier que les outils d'évaluation proposés et que les protocoles afférents offrent la meilleure appréhension possible des phénomènes en cours de développement. De son côté, l'expérimentateur était en amont conscient des bénéfices que pouvait procurer un processus évaluatif embarqué. Cette congruence entre les deux parties impliquées a notamment permis le développement d'un langage partagé co-construit à chaque étape du protocole (notamment sur l'exigence d'un protocole d'accompagnement commun sur les quatre sites d'intervention en année 2).

Les bénéfices de cette démarche co-construite sont notoires : le rôle d'intermédiaire entre expérimentateur et évaluateur est primordial, il facilite les échanges d'informations, la connaissance partagée et les adaptations nécessaires aux impératifs de chacun. « L'enjeu est [ainsi respecté de manière optimale] de concilier des programmes sociaux innovants avec des méthodes d'évaluation rigoureuses » (id.). La connaissance que les porteurs de projet ont de l'évaluation est primordiale pour engager une relation de confiance entre les deux parties car «

toute évaluation prend place dans une situation qu'elle perturbe. » [Potier, Bencivenga, 2005 p.113].

Dans la conception des outils d'évaluation, la proximité géographique et la relation de confiance tissées entre expérimentateur et évaluateur permettent de discuter des outils pour les ajuster au mieux à la spécificité du public en échec (chômeurs, en emploi, étudiants...). L'obligation d'évaluer les expérimentations n'a pas posé de problème particulier à l'expérimentateur. Un langage et des informations partagés ont véritablement servi le projet par leur capacité à approfondir des questions sensibles, à mettre en lumière des contradictions ou blocages, et à interpeller les acteurs sur des lacunes ou limites.

Enfin, l'évaluateur a pu naturellement prendre sa place au sein du comité de pilotage et se voir attribuer un temps de parole spécifique afin de faire un point sur l'évaluation. Ce temps de parole n'excluait pas une intervention au cours des discussions afin d'échanger autour des outils d'évaluation dans le déroulement des actions.

2. Objectifs et modalités de l'évaluation

i. Problématique et méthodologie mise en œuvre

o Vers une évaluation finalement recentrée sur l'impact qualitatif

Pour évaluer conjointement la structuration d'un partenariat multi-acteurs autour de la thématique de l'aide à l'insertion professionnelle des jeunes ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement et les bénéfices de cet accompagnement, l'évaluation devait combiner conjointement des méthodes quantitatives et qualitatives :

▪ Protocole quantitatif envisagé

Au niveau quantitatif, le protocole d'évaluation envisagé visait à établir dans quelles mesures le dispositif mis en place dans le cadre de l'expérimentation avait un impact sur les jeunes diplômés. Il reposait sur l'analyse de deux groupes : un groupe bénéficiant de l'expérimentation (groupe cible) et un groupe ne bénéficiant pas de l'expérimentation (groupe témoin). Le groupe cible devait bénéficier de quatre enquêtes au cours de l'expérimentation et le groupe cible devait quant-à-lui être interrogé à l'entrée du dispositif et à l'issue de ce dernier. Le protocole initial consistait à obtenir, en octobre 2009, une liste de contacts de l'ensemble des jeunes ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement. La constitution des groupes cible et témoin devait s'opérer, par tirage aléatoire à réception d'un fichier anonymisé par l'OFVE et filtré sur les individus de moins de 30 ans. La première année, cent jeunes devaient bénéficier du dispositif et devaient être comparés à un autre groupe de cent jeunes ayant également échoué aux concours des carrières de l'enseignement mais ne bénéficiant pas du dispositif. Une fois cette sélection achevée, l'enquête préalable auprès des jeunes des groupes cible et témoin pouvait débuter en novembre 2009. En juin 2010, une enquête finale devait être effectuée sur ces mêmes jeunes. Cette méthode devait se réitérer pour les années scolaires 2010/2011 et 2011/2012 en visant un nombre plus élevé de jeunes chaque année, respectivement 150 puis 200.

Malheureusement, cette méthode quantitative qui avait été proposée dans l'appel à projet, n'a pas pu être mise en place, car la faiblesse structurelle et récurrente des effectifs de jeunes diplômés volontaires n'a pas permis durant les deux années d'expérimentation de constituer à la fois un groupe cible et un groupe témoin.

- Protocole quantitatif appliqué

Dès le démarrage du projet, des difficultés sont apparues. En effet, à la création du projet il était annoncé plus de 1 000 personnes susceptibles d'être bénéficiaires de l'expérimentation. Or, le fichier transmis à l'évaluateur comptait seulement 570 personnes ; les autres échouants sont identifiés par le Rectorat, non partenaire de l'expérimentation. Sur la base de ces 570 personnes, il a fallu distinguer celles en formation initiale de celles qui repassaient le concours l'année suivante². En d'autres termes, l'expérimentation a touché uniquement les sortants non réinscrits à l'IUFM soit environ 260 personnes. Après quelques ajustements, la population choisie représentait 254 jeunes diplômés. Une enquête préalable a donc été lancée en décembre 2010 afin d'identifier la population souhaitant entrer dans le dispositif. A la clôture de l'enquête, le 26 janvier 2010, et après plusieurs relances téléphoniques, 68 jeunes ont exprimé leur intérêt sur les 150 retours³. Au final, seuls 28 jeunes diplômés se sont engagés à participer activement dans le projet, ce qui ne permettait pas la constitution d'un groupe cible et d'un groupe témoin.

Compte-tenu de ces difficultés, la méthode quantitative construite par le CAR de Besançon a été maintenue mais s'est révélée non pertinente en raison de la faiblesse des effectifs. Un protocole d'enquêtes a donc été construit et appliqué aux jeunes diplômés des deux promotions classiques (en années 1 et 2) et de la promotion IUFM (en année 2), grâce au concours de l'Observatoire de la Formation de la Vie Etudiante (OFVE) de l'Université de Franche-Comté. Notre démarche évaluative s'est donc basée sur des enquêtes en ligne auprès de tous les bénéficiaires de l'expérimentation à deux temps clé : à l'entrée dans le dispositif et à l'issue de celui-ci. La première enquête en ligne permettait d'une part la validation de l'entrée des bénéficiaires dans l'expérimentation et d'autre part elle nous renseignait sur les attentes vis-à-vis de l'expérimentation et les projets professionnels des bénéficiaires. L'enquête finale ciblait quant-à-elle la qualité, la satisfaction et l'apport du dispositif (nouveaux projets professionnels, connaissance de soi...).

- Protocole qualitatif

Le protocole qualitatif initial s'est basé tout au long de l'expérimentation sur des entretiens semi-directifs auprès des acteurs et partenaires du dispositif, afin de repérer des dysfonctionnements dans la coordination et les leviers qui permettraient d'en accroître l'efficacité, au lancement et à l'issue de chaque année d'expérimentation. Ce protocole a été complété par la présence constante de l'évaluateur au titre de l'observation directe durant les réunions avec les porteurs et acteurs du projet (comité de pilotage).

De même, pour pallier aux changements annuels du contenu de l'expérimentation (faiblesse des effectifs, multiplication des publics ciblés), l'évaluation a dû être totalement repensée et adaptée à la nouvelle donne de l'expérimentateur. Pour pallier à la faiblesse des effectifs, le Céreq a

² Les jeunes ré-inscrits à l'IUFM ont été écartés du public cible pour des raisons compréhensibles : ils ne sont pas, a priori, dans une logique de construction d'un projet professionnel alternatif.

³ L'enquête préliminaire a bénéficié d'un taux de retour de 59% malgré de nombreuses relances.

globalement enrichi son protocole d'évaluation qualitatif. Ainsi, le protocole qualitatif a été complété par :

- des entretiens semi-directifs auprès des étudiants bénéficiaires du dispositif (vécu du dispositif, avancée dans les projets professionnels, satisfaction/besoins) à l'issue de celui-ci ;
- une lecture et analyse lexicale des portefeuilles de compétences construits par les bénéficiaires ;
- une lecture et analyse des bilans de stage des jeunes de la promotion IUFM ;
- une présence aux actions collectives (information collective, journée métiers, journée conseil) ;
- une présence aux bilans des bénéficiaires.

- Grille d'entretien et questionnement

➤ *Grille d'entretien et questionnement des partenaires*

En amont de l'expérimentation, la grille d'entretien des partenaires (cf. annexe 1) se présentait en quatre parties. Une première partie était réservée à l'identification de chaque partenaire (identité de la personne interrogée, fonction, coordonnées et présentation brève de la structure). En deuxième lieu, l'entretien ciblait l'offre de la structure en matière d'accompagnement professionnel (rôle, offre, public cible, territoire d'action, ressources mobilisées, indicateurs de réalisation). La troisième partie permettait d'identifier la nature et les types de coopérations en matière d'accompagnement professionnel, antérieures à l'expérimentation, actions conjointes avec d'autres structures, point de vue sur la cohérence de l'action publique en matière de d'accompagnement professionnel. Enfin, le dernier volet appréhendait le lien entre la structure et l'expérimentation (participation dans la construction de l'expérimentation, degré d'implication dans les actions concrètes de l'expérimentation, appréciation générale de l'expérimentation (SWOT), relation avec l'évaluation).

En fin d'expérimentation, la grille d'entretien se focalisait sur l'appréhension du degré d'implication des structures dans l'expérimentation, les changements engendrés par ce nouveau partenariat (éloignement ou renforcement du partenariat existant, nouveaux liens créés en dehors de l'expérimentation), et l'appréciation générale (SWOT).

➤ *Grille d'entretien et questionnement des bénéficiaires*

Compte-tenu des modifications survenues entre l'année 1 et 2 de l'expérimentation, avec notamment l'ajout d'une seconde promotion de bénéficiaires (promotion IUFM) et le déploiement du dispositif sur les quatre entités départementales de l'IUFM, l'évaluateur a bâti deux grilles d'entretien à partir d'une trame commune à destination des bénéficiaires (cf. annexe 2 et 3). Ces grilles d'entretien se décomposent en trois parties. La première partie est réservée à l'identification de chaque bénéficiaire (identité du jeune diplômé, IUFM de rattachement, types de concours passés, première fois ou récurrence). La seconde partie permet au bénéficiaire de s'exprimer sur le déroulement de l'expérimentation, ses attentes ainsi que l'apport de celui-ci dans le cadre de la construction/(ré)orientation de son projet professionnel : projet initial à l'entrée du dispositif et évolution de ce dernier sur d'autres métiers/secteurs d'activités. Le dernier volet permet d'apprécier la qualité générale de l'expérience (organisation, coordination, implication des partenaires, SWOT).

- **Valorisation des travaux d'évaluation**

Compte-tenu du déroulement de l'expérimentation à ce jour (suspension du dispositif en année 3) aucune communication n'a été réalisée.

ii. Validité interne

Le dispositif d'évaluation adossé à cette expérimentation vise à mesurer les différentes dimensions de cette expérimentation. Compte tenu de la nature de l'expérimentation et des problèmes rencontrés, l'évaluation a mobilisé principalement des données qualitatives.

Dans le cadre de la réponse à l'appel à projet, l'évaluateur avait proposé de constituer un groupe test et un groupe témoin mais cette proposition n'a pas pu aboutir par manque d'adhésion du public ciblé par l'expérimentation.

Ainsi, l'évaluateur a fondé son analyse sur un recueil de données qualitatives récoltées autour du projet. Ces données ont été recueillies sur la base d'entretiens semi-directifs menés auprès du porteur du projet, des partenaires et des bénéficiaires complétée par une lecture des rapports rédigés par ces derniers (portefeuille de compétences et rapport de stage). Des enquêtes quantitatives ont également été menées au cours de la deuxième année sur les bénéficiaires. Cependant, les résultats obtenus n'ont pas permis de dégager des résultats scientifiques répondant à nos objectifs initiaux.

Fondée sur des entretiens semi-directifs au cours de l'expérimentation, la méthode utilisée devait nous permettre de saisir la cohérence interne et externe du projet et de mesurer l'effectivité des mobilisations d'acteurs au regard des actions choisies. Elle devait permettre également d'identifier si les objectifs explicites sont adaptés à la nature du problème qu'elle est censée résoudre ou prendre en charge. A ces entretiens s'ajoute notre présence en comité de pilotage et durant les restitutions des jeunes diplômés et des journées métiers, ce qui là encore nous permet d'appréhender comment le projet est mis en œuvre, comment l'accompagnement est organisé, et comment les différents acteurs participant au projet se coordonnent.

Données qualitatives

- Des entretiens exploratoires avec les bénéficiaires de l'expérimentation ont été réalisés au cours des deux premières années d'expérimentation (profil et situation du jeune diplômé avant et après l'expérience, bilan général du dispositif et apport sur la construction/(ré)orientation du projet professionnel, suggestions d'amélioration..). Pour la promotion classique, l'exhaustivité des bénéficiaires a été recherchée, toutefois l'hétérogénéité des statuts de ces bénéficiaires et leur relative disponibilité (salariés et/ou étudiants, formation) explique la faiblesse du nombre d'entretiens réalisés pour les deux années d'expérimentation (15 entretiens). A l'inverse, la stabilité des effectifs de la promotion IUFM, et le redéploiement de l'expérimentation sur les quatre sites départementaux de l'IUFM, ont permis à l'évaluateur de conduire des entretiens sur un

échantillon de 42 bénéficiaires pour les quatre sites⁴. En années 1 et 2, les entretiens menés auprès de la promotion classique ont été réalisés en face à face à l'issue du bilan de stage, dans l'enceinte du BAIP. L'ensemble de ces entretiens a été mené par un chargé d'études Céreq sur une durée moyenne d'une heure trente. En ce qui concerne la promotion IUFM, les entretiens ont été conduits par téléphone par l'équipe évaluative du Céreq sur une durée moyenne de trente minutes.

- Des entretiens approfondis ont été menés auprès des différents acteurs régionaux de l'emploi et de l'insertion associés à la phase 1 et/ou à la phase 2 de l'expérimentation (analyse de la coordination des acteurs mobilisés, de son évolution, des implications de chacun, des blocages, de la valeur ajoutée du projet, des conditions de pérennisation et de généralisation du dispositif). La quarantaine d'entretiens menés ont, pour la plupart été réalisés en face à face sur le lieu de travail du partenaire. La variation annuelle du nombre de partenaires interrogés est restée conditionnée par l'adhésion de ces derniers à l'expérimentation. En effet, au cours du déroulement du projet, certains acteurs ont été plus ou moins actifs au sein du projet. L'ensemble des entretiens a été mené par un chargé d'études Céreq sur une durée moyenne de deux heures.
- Des questionnaires ont été adressés aux professionnels lors des actions initiées par l'expérimentateur (niveau de satisfaction par rapport à l'organisation de l'action, intérêt ou pas des jeunes diplômés pour ce type d'action, suggestions d'amélioration). Les questionnaires ont été envoyés à l'issue de l'action, et 5 professionnels ont répondu pour les actions organisées en année 2 de l'expérimentation.
- Le protocole d'évaluation a été renforcé par l'analyse documentaire portant sur l'ensemble des portefeuilles de compétences (mesurer les effets propres de l'expérimentation, analyser les résultats en fonction des objectifs affichés du dispositif, identifier les impacts potentiels attendus et non attendus) et des rapports de stage (impact du dispositif en phase 1 sur la formalisation du projet professionnel, validité et réalisme du projet en phase 2) pour les bénéficiaires des deux promotions au cours de la deuxième année d'expérimentation.
- Le protocole a été enrichi par la présence assidue de l'évaluateur, au titre de l'observation directe, lors des différentes actions organisées par l'expérimentateur (deux journées métiers, un atelier des métiers, six entrevues professionnelles de préparation au stage, neuf bilans intermédiaires et trente-huit soutenances de rapport de stage). De même, l'évaluateur a toujours participé au titre de l'observation indirecte, à tous les comités de pilotage, réunion des groupes de travail et nombreuses réunions informelles avec l'expérimentateur.

Données quantitatives

Pour les deux années d'expérimentation, l'ensemble des bénéficiaires (promotions classique et IUFM) a fait l'objet d'enquêtes annuelles conduites en début et en fin d'expérimentation (apport

⁴ Un échantillon de 42 étudiants sur 83 inscrits en master MEEF permet de donner des résultats avec une marge d'erreur de +/- 10.7% dans 95% des cas.

du dispositif sur la construction/formalisation d'un projet professionnel, niveau de satisfaction sur l'organisation du dispositif, qualité de l'accompagnement et suggestions d'amélioration). L'administration de ces enquêtes s'est faite en ligne par l'intermédiaire de l'OFVE, et la passation des questionnaires en auto-administration. Le nombre de questionnaires récoltés en début d'expérimentation correspond à l'effectif total des bénéficiaires des deux promotions sur les deux années d'expérimentation et représente un total de 128 questionnaires. La variation du nombre de questionnaires récoltés en fin d'expérimentation est plus forte pour les bénéficiaires de la promotion classique et renvoie à l'instabilité de leur profil. A l'opposé, le nombre de questionnaires récoltés en fin d'expérimentation pour la promotion IUFM correspond à la quasi-totalité des bénéficiaires.

Recoupement des données

La présence assidue aux comités de pilotage a permis, dans un premier temps, d'identifier des évolutions dans la mise en place d'un partenariat multi-acteurs. En effet, la présence régulière ou non des partenaires aux différents comités ainsi que la qualité de leur participation (interventions, pertinence des remarques) nous renseignaient sur cette structuration. La volonté de travailler en sous-groupes pour approfondir certains points (phase 1 et phase 2) est également un aspect qui nous informait sur les jeux d'acteurs. Les entretiens semi-directifs menés tout au long de l'expérimentation ainsi que les nombreux échanges informels entre l'équipe évaluatrice, le porteur de projet et les partenaires nous permettent aujourd'hui d'identifier les difficultés, les points faibles.

Ainsi, au cours des deux premières années d'expérimentation et grâce au recoupement des différents entretiens, à notre présence régulière au fil de l'expérimentation et à l'analyse des documents rédigés, nous sommes en mesure de répondre partiellement à quelques questions évaluatives portant sur :

- la cohérence interne et externe du projet ;
- l'effectivité des mobilisations d'acteurs au regard des actions choisies ;
- la pertinence du projet : identifier si les objectifs explicites sont adaptés à la nature du problème que l'expérimentation est censée résoudre ou prendre en charge.
- mise en œuvre du projet, organisation des actions, coordination des différents acteurs.

II. Résultats de l'évaluation

Bien que le processus d'évaluation n'ait pas été conduit jusqu'à son terme pour des raisons diverses (*cf. infra*), il n'en demeure pas moins que l'évaluation conduite et plus particulièrement le protocole qualitatif mis en œuvre a permis de collecter des informations à propos du ressenti et des apports du dispositif sur le public cible. De même, au terme de deux années d'expérimentation, l'évaluation conduite permet de dégager des éléments concernant le niveau de structuration du partenariat, l'implication des partenaires ainsi que leur appréciation sur le dispositif.

1. Profil des bénéficiaires

○ Bénéficiaires de la promotion classique

Les bénéficiaires potentiels du dispositif en année 1 sont issus d'une population mère composée de jeunes ayant échoué aux concours des carrières de l'enseignement en 2009. Cette même population comptait en 2009-2010, 256 échouants non réinscrits à l'IUFM de l'UFC et ayant moins de 30 ans en 2008. La grande majorité de ces jeunes diplômés a échoué au concours des professeurs des écoles (60%), suivi de très loin par ceux ayant échoué au CAPES (20%). On peut également noter que 20 % des jeunes diplômés avaient déjà connu un échec aux concours. Le site de l'IUFM de Besançon jouit de sa position centrale (deux sites) en concentrant plus de la moitié des jeunes (56 %), l'effectif restant se partageant préférentiellement entre les sites de Lons-le-Saunier et Vesoul (respectivement 18 % et 15 %) et plus faiblement sur le site de Belfort (11 %). La grande majorité des bénéficiaires potentiels a un niveau licence (84%), suivi par les jeunes de niveau master 2.

○ Bénéficiaires de la promotion IUFM

L'application de la réforme des métiers de l'enseignement en deuxième année d'expérimentation est venue perturber les objectifs initiaux du dispositif en modifiant les caractéristiques intrinsèques du public cible. En effet, le public cible ne présente plus les mêmes caractéristiques qu'en année 1. A présent, les jeunes qui souhaitent passer un concours des carrières de l'enseignement doivent être diplômés d'un master Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) ou d'un master disciplinaire (en géographie, économie...). Par conséquent, il ne s'agit plus pour l'expérimentateur d'apporter des réponses d'insertion professionnelle aux seuls échouants aux concours qui sont sortis du système universitaire, mais bien de prévenir l'échec en outillant les jeunes diplômés en cours de formation (Master MEEF). Ainsi, en année 2, le dispositif s'est adressé à deux types de public cible : une promotion classique et une promotion IUFM, tout en conservant néanmoins un objectif majeur et commun aux deux promotions : l'aide et l'accompagnement à la formulation et/ou la construction d'un (nouveau) projet professionnel cohérent et réaliste, grâce à un dispositif de démarche active, renforcé et coordonné régionalement.

En année 2, les bénéficiaires potentiels de la promotion IUFM sont les jeunes inscrits en master 2 MEEF ayant échoué à l'admissibilité en septembre 2010. Globalement, ces jeunes sont majoritairement des femmes (85 %) ; cette forte féminisation des effectifs se vérifie sur les quatre sites départementaux. Sans surprise, la majorité des bénéficiaires est inscrite à l'IUFM de Besançon (53 %), suivi par l'IUFM de Belfort (21 %) ; Vesoul et Lons-le-Saunier rassemblant respectivement 13 % et 12 % des effectifs totaux.

2. Effets de l'expérimentation

- Adhésion et effets du dispositif sur les bénéficiaires

Globalement, l'adhésion des bénéficiaires durant les deux années d'expérimentation a été d'un bon niveau pour chacune des promotions. En règle générale, les bénéficiaires ont participé et apprécié les différentes actions initiées par l'expérimentateur. Ainsi, les journées conseils organisées en février 2011 à Besançon, Belfort, Lons-le-Saunier et Vesoul ont attiré près de 100 % de l'effectif des bénéficiaires pour chacune des promotions. Toutefois, l'adhésion des bénéficiaires de la promotion classique est restée sujette à de fortes variations dans le déroulement du dispositif (phases 1 et 2). En effet, si les bénéficiaires de la promotion IUFM ont pu disposer du statut d'étudiant pour préparer simultanément le master MEEF et intégrer l'expérimentation, les bénéficiaires de la promotion classique n'ont pas eu cet avantage. En conséquence, l'adhésion des bénéficiaires de la promotion IUFM est restée constante au fil de l'expérimentation, tandis que celle des bénéficiaires de la promotion classique s'est avérée décroissante au fur et à mesure de l'expérience, car l'hétérogénéité et l'instabilité des statuts des bénéficiaires (emploi, emploi et études, recherche d'emploi, attente de formation) ont favorisé les départs prématurés du dispositif. Soulignons à ce titre les faiblesses d'un dispositif qui n'a pas été en mesure d'offrir un réel statut aux bénéficiaires de la promotion classique, afin que ces derniers puissent s'investir sur toute la durée de l'expérimentation.

Dans ce contexte, en termes d'effets du dispositif, les gains pour chacun des bénéficiaires des promotions s'apprécieront différemment. Rappelons qu'en année 2, l'expérimentateur, pour assurer le maintien du dispositif dans des conditions opportunes (effectifs suffisants), a ouvert le dispositif aux étudiants de master 2 MEEF, tout en maintenant un second groupe aux caractéristiques identiques à celui de l'année précédente et en s'assignant les objectifs suivants :

- Promotion classique : formalisation d'un projet professionnel par le bénéficiaire et validation de ce dernier par un stage ;
- Promotion IUFM : sensibilisation et découverte du monde du travail, recherche d'un projet professionnel alternatif à celui de passer un concours des carrières de l'enseignement.

La lecture des effets du dispositif sur les bénéficiaires de chacune des promotions s'appréciera donc à partir de ces objectifs.

En règle générale, le dispositif a été préférentiellement déclaré très profitable et perçu comme une véritable opportunité par les bénéficiaires de la promotion classique. Rappelons qu'au moment de l'intégration de ces derniers dans le dispositif cela faisait pratiquement une année qu'ils avaient échoué au concours et que par conséquent ils avaient déjà pris la mesure de leurs difficultés d'insertion professionnelle, ce qui n'était pas le cas des bénéficiaires de la promotion IUFM.

En ce qui concerne la nature des projets professionnels visés, l'ensemble des bénéficiaires des deux promotions s'oriente, à l'issue du dispositif majoritairement vers le secteur sanitaire et social et plus favorablement vers les structures privées, tandis que le secteur de l'enseignement arrive en seconde place dans les futurs projets des bénéficiaires. De même, pour concrétiser leur projet professionnel, et notamment pour les bénéficiaires qui se dirigent vers une alternative à l'enseignement, les deux promotions se disent prêtes à reprendre une formation. Quasiment deux tiers des bénéficiaires des deux promotions déclarent que le dispositif et plus particulièrement l'accompagnement dispensé par les structures en phase 1, a favorisé la construction de leur projet professionnel : soit en confortant leur choix initial, soit à l'inverse en l'invalidant.

L'appréciation de l'organisation du dispositif a été majoritairement jugée très satisfaisante par les bénéficiaires de la promotion classique, contrairement à la promotion IUFM plus mitigée. L'accompagnement par leur référent ainsi que la qualité des intervenants aux ateliers collectifs a par contre été largement apprécié par l'ensemble des bénéficiaires.

Néanmoins, sur la nécessité d'établir un suivi individuel régulier et suffisant avec le même référent, les bénéficiaires des deux promotions déclarent à l'unisson toute leur satisfaction. De même, la plupart des bénéficiaires des deux promotions estiment que le temps consacré aux ateliers collectifs est satisfaisant mais néanmoins jugé trop important pour la promotion IUFM.

La mise en situation professionnelle par le biais d'un stage ou autre dispositif type CDD, EMT constituait pour l'expérimentateur la pierre angulaire du dispositif. Toutefois, cette mise en situation professionnelle ne s'inscrit pas dans les mêmes priorités selon l'une ou l'autre des promotions. De même, selon le type de promotion, les bénéficiaires n'ont pas eu les mêmes facilités d'accès aux stages. Ainsi, pour la promotion classique, la réalisation d'un stage permettait aux bénéficiaires de concrétiser et de valider leur projet professionnel, mais il apparaît que pour des raisons de fragilité des statuts de ces mêmes bénéficiaires, la plupart d'entre eux n'ont finalement pas réalisé un stage. Les motifs évoqués par ces derniers renvoient d'une part à la nécessité de trouver un emploi, et d'autre part à l'impossibilité des structures de les accueillir. A l'opposé, pour la promotion IUFM⁵, la réalisation d'un stage permettait en premier lieu la validation de crédits ECTS nécessaires à l'obtention du master 2, et le cas échéant, conduire le bénéficiaire à explorer de nouvelles pistes professionnelles, ou de nouveaux secteurs autres que celui de l'enseignement. Dans ces conditions, tous les bénéficiaires de la promotion IUFM ont eu l'opportunité de faire un stage pour lequel on recense les informations suivantes :

- la durée moyenne des mises en situation a été en majorité de trois semaines ;
- les mises en situation se sont déroulées majoritairement en secteur associatif privé et secondairement au sein de la fonction publique ;
- dans la plus grande majorité des cas, les mises en situation ont été formalisées sous la forme d'un stage ; les EMT et CDD n'ayant pas été retenus par les structures accueillantes.

L'autre visée du dispositif envisagée par l'expérimentateur était de permettre aux bénéficiaires d'identifier et de rencontrer les structures d'insertion professionnelle au niveau régional ; la plupart des bénéficiaires des deux groupes connaissait une partie des partenaires du dispositif, et plus spécifiquement le Pôle Emploi et le CIO pour la promotion IUFM.

- La structuration d'un partenariat multi-acteurs

Si un partenariat a été amorcé à l'issue de l'année 2 de cette expérimentation porté par le BAIP de l'Université de Franche-Comté, il n'a pas été consolidé en année 3 en raison de la suspension de l'expérimentation.

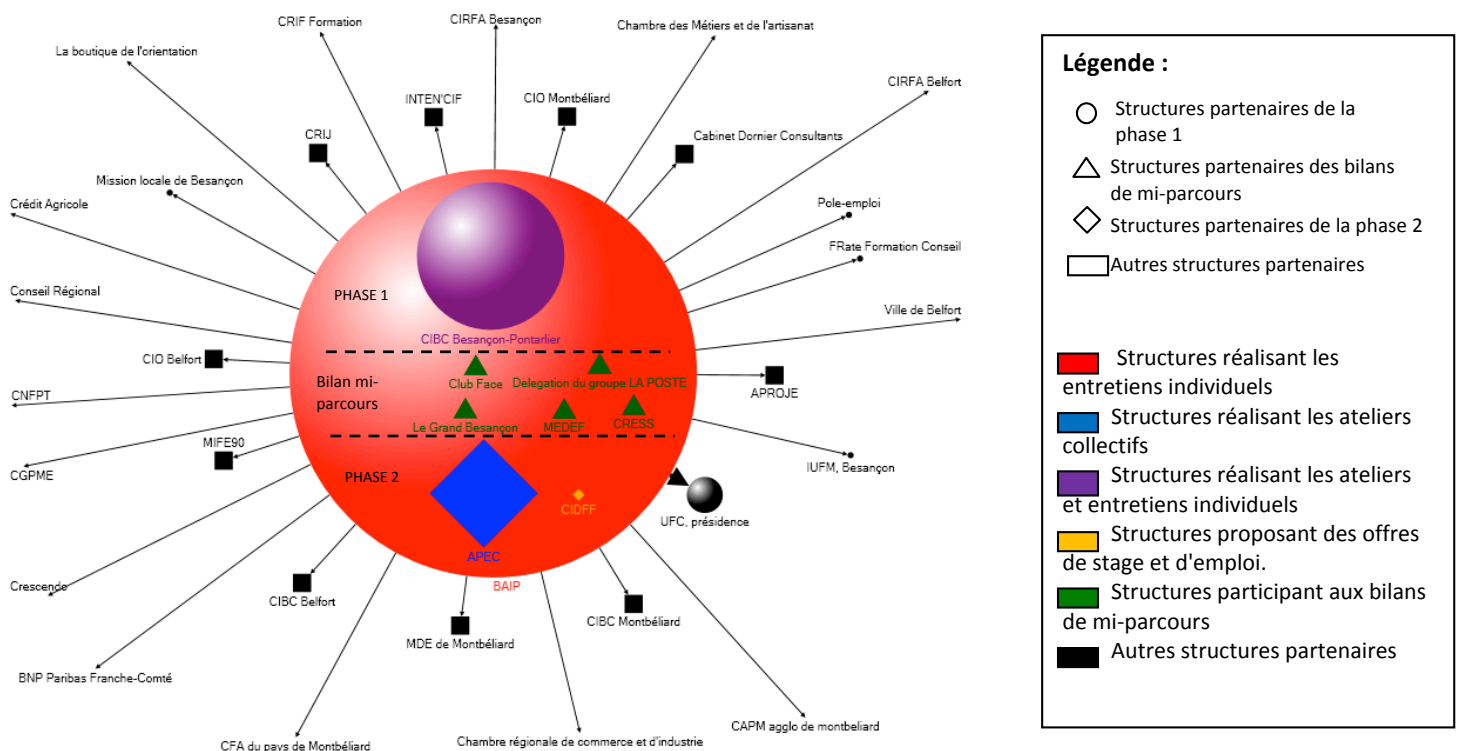
L'accompagnement des jeunes en échec aux concours des carrières de l'enseignement devait avoir comme impact indirect le renforcement de la connaissance mutuelle des différents partenaires ainsi qu'un travail collaboratif et commun aux quatre sites d'expérimentation. Le porteur de projet avait donc réuni un nombre significatif de partenaires au moment de la réponse à l'appel à projet. Si l'ensemble de ces derniers n'a pas souhaité être réellement actif au sein du

⁵ En Franche-Comté, le recteur d'académie s'était opposé à ce que les échouants aux concours de professeur des écoles (PE) fassent leur stage de validation du master 2 dans l'éducation nationale. Malgré tout, le dispositif aura permis aux échouants du concours PE de valider leur master 2 MEEF.

projet, plusieurs acteurs ont néanmoins trouvé leur place à différentes étapes de l'accompagnement des jeunes (phase 1, bilan de mi-parcours, phase 2).

Grâce aux entretiens en face à face avec les partenaires, à notre présence aux comités de pilotage et aux réunions de travail mais aussi aux précieuses discussions avec la responsable de projet ainsi qu'avec son assistante nous avons pu produire les sociogrammes des acteurs ci-dessous. En année 1, seul un partenaire était impliqué dans l'accompagnement (CIBC de Besançon), cinq autres partenaires ont apporté leur aide au moment des bilans de mi-parcours (le Club Face, la délégation du groupe La Poste, la CAGB, le MEDEF et la CRESS) et deux structures se sont impliquées dans la phase 2 (principalement l'APEC). Les autres structures ont été présentes lors de la réunion de lancement mais n'avaient pas réellement une place active au sein de l'expérimentation.

Sociogramme des acteurs pour l'année 2009/2010 soit lors de la première promotion :

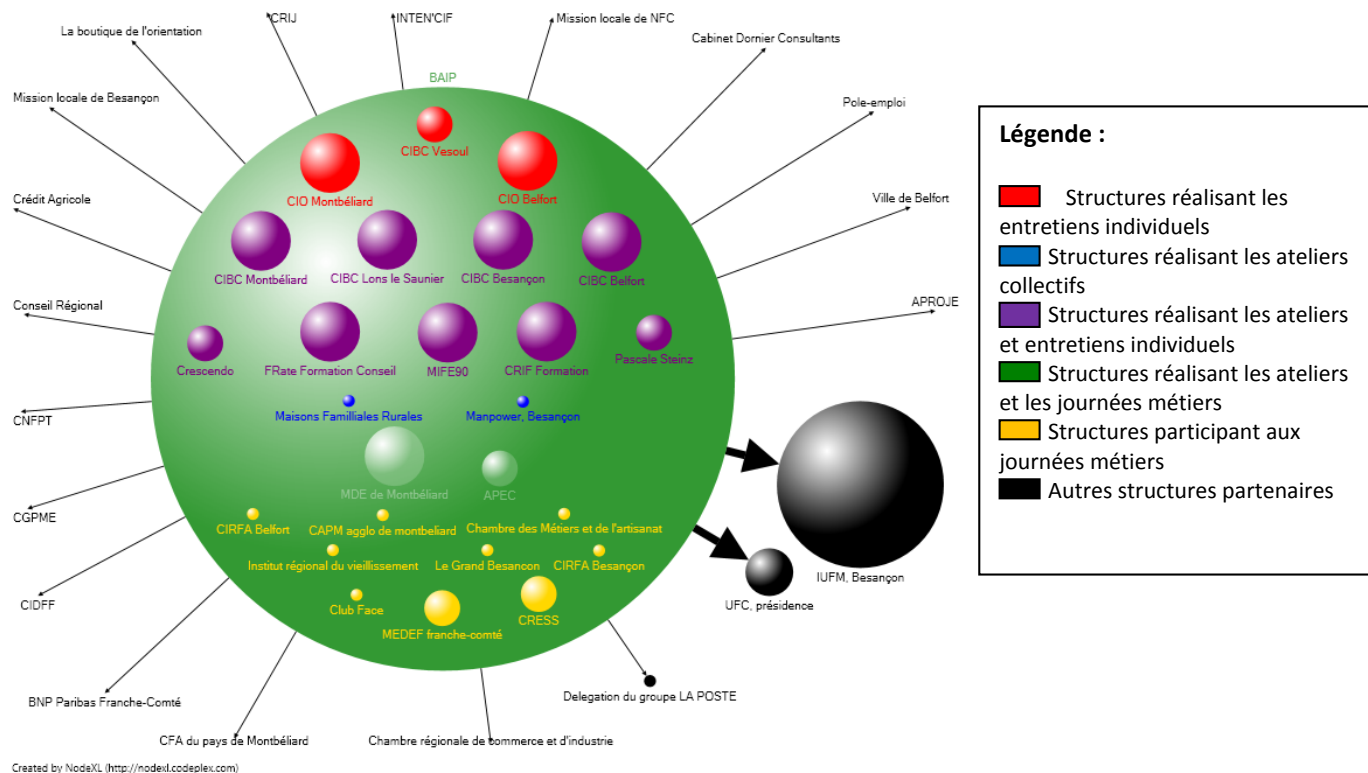


Created by NodeXL (<http://nodexl.codeplex.com>)

Note de lecture des sociogrammes : la grosseur des pictogrammes représente le niveau d'implication des partenaires : réalisation d'entretiens individuels, d'ateliers collectifs, présence aux comités de pilotage, aux réunions de travail... Plus on s'éloigne du centre du graphique moins les partenaires sont impliqués.

En année 2, le pari d'une expérimentation multi-sites a été réussi grâce aux deux cibles du dispositif : la promotion classique sur le site de Besançon et la promotion IUFM sur quatre sites (Besançon, Vesoul, Lons-le-Saunier et Belfort-Montbéliard). Ainsi, de nombreux partenaires ont pris part au dispositif, et notamment l'IUFM qui est devenu la structure expérimentatrice pour le public des jeunes inscrits en master 2 ayant échoué à l'admissibilité du concours.

Sociogramme des acteurs pour la seconde promotion :



A l'issue de l'année 2, un impact non négligeable est à souligner au travers de la co-construction du dispositif en plusieurs phases. La dynamique partenariale a donc évolué à la fois positivement en suscitant de nouveaux partenariats (notamment avec les structures du Nord Franche-Comté) ou en les renforçant (IUFM de Besançon), et négativement en perdant certains partenaires telle que l'APEC. A l'issue de l'année 2, le projet était reconnu d'un grand intérêt et d'une grande utilité par tous les partenaires interrogés.

Cependant, quelques points faibles sont relevés dans l'organisation générale du dispositif, le développement des partenariats, la coordination des acteurs, la programmation qui n'a pas été la même pour tous les étudiants, la communication et la transmission d'informations. De façon plus détaillée, sur l'organisation générale du dispositif, les partenariats, la coordination, l'information :

→ L'ensemble des partenaires s'accordent à dire que le dispositif était trop dense, trop concentré et que sa durée était beaucoup trop courte. Ceci a eu plusieurs impacts négatifs sur les partenaires :

- l'organisation a été jugée trop rapide cette année (notamment sur les journées conseils) et les modifications trop nombreuses et souvent en dernière minute (calendrier, contenu, nombre d'heures).
- les délais laissés aux intervenants n'étaient donc pas suffisants pour leur permettre de préparer leurs actions ; ils ont dû faire preuve d'une très grande souplesse et d'une réactivité importante, tout en ayant l'impression de monter les choses dans l'urgence et donc de proposer des actions dont ils savaient qu'elles auraient été plus efficaces, appropriées si le temps leur avait été permis.
- sur-sollicités à certains moments par une multiplication de réunions (très chronophage et impliquant pour certains des déplacements notamment pour les partenaires du Nord

Franche-Comté), ils regrettent le manque d'informations transmises en dehors de ces périodes d'effervescence. Beaucoup ont pointé qu'ils n'avaient pas leur place dans certaines réunions et qu'ils auraient préféré avoir un ordre du jour clair pour éviter de participer à des réunions qui ne les concernaient pas toujours directement.

→ La question de la transparence financière a été évoquée par certains partenaires et des inégalités ont été pointées. Un « effet d'aubaine » est supposé pour certaines structures pour lesquelles l'accompagnement des jeunes représente un apport financier certain. Ainsi, les structures se sont impliquées différemment et un problème d'équité a pu être remarqué :

- les promotions classiques et IUFM n'ont pas bénéficié des mêmes prestations ;
- pour la promotion IUFM : selon le site d'origine, les structures référentes étaient différentes et le contenu du dispositif n'était pas le même. Tous n'ont pas bénéficié finalement du même accompagnement dans la mesure où les structures référentes n'ont pas les mêmes outils et les mêmes pratiques (tests, logiciels etc.).

→ Le temps passé en ingénierie, en réunion pour les intervenants a été chronophage et à représenté un lourd investissement en temps qui, a priori n'a pas été valorisé.

→ Les acteurs de la phase 2 ont une méconnaissance totale des actions menées en phase 1, ce qui a pu aboutir à des effets pervers :

- soit des contradictions entre les conseils prodigués par les référents phase 1 et les accompagnateurs de la phase 2 et de fait perturber les étudiants ;
- soit à une perte de temps pour les intervenants de la phase 2 pour savoir où en était l'étudiant dans sa construction de projet ;
- soit à un total désaccord avec le travail accompli en phase 1.

D'autre part, il apparaît dommageable que certains acteurs ne soient pas sollicités alors qu'ils semblaient pouvoir enrichir le projet en apportant leurs propres compétences. Il ne faut pas perdre de vue que dans le cadre d'une généralisation, certains partenaires de poids pourraient apparaître comme des contributeurs précieux, tant sur l'expertise, que sur les moyens mis à disposition ou encore sur les aspects financiers.

III. Suspension du dispositif en année 3

L'expérimentation a fait finalement l'objet d'une démarche de résiliation à l'issue du premier semestre 2012. Les raisons évoquées (cf annexe 4) renvoient simultanément à un manque de soutien financier du projet de la part de l'Université de Franche-Comté (départ et non-renouvellement du chef de projet), ainsi qu'au retrait de la structure expérimentatrice et ce, sur fonds de contexte électoral de la Présidence de l'Université de Franche-Comté. L'expérimentation pour des raisons qui sont restées inconnues de l'évaluateur durant l'année 3, a finalement pris fin durant l'été 2011, car le FEJ n'a pas signé l'avenant à la convention d'expérimentation comme indiqué par l'expérimentateur dans son compte-rendu d'exécution de juillet 2012. Dans ce contexte, l'Université n'a pas souhaité engagé d'argent, notamment au travers le recrutement d'un chef de projet, pour la mise en œuvre du dispositif.

CONCLUSION GENERALE

L'évaluation de cette expérimentation conclut à des effets différenciés selon l'une ou l'autre des promotions et ce, compte-tenu des perturbations provoquées par la réforme de la masterisation des métiers de l'enseignement. En effet, au regard du projet initial et du public ciblé par l'expérimentation, seule la promotion classique offre les caractéristiques sur lesquels l'expérimentateur se proposait d'agir. Ainsi, pour ces derniers, le dispositif a été réellement source d'enrichissement et de reprise de confiance pour d'une part, essayer leur échec et d'autre part, favoriser la (re)construction d'un nouveau projet professionnel. Pour autant, le dispositif n'a pas été en mesure d'offrir à ces bénéficiaires un statut leur permettant de profiter pleinement du dispositif, ce qui a souvent conduit au départ prématuré des bénéficiaires, notamment au moment de la mise en situation, période plutôt propice pour trouver un emploi saisonnier. La faiblesse récurrente des effectifs de la promotion classique durant les deux années d'expérimentation n'a pas permis au dispositif d'être efficace et efficient. En ce qui concerne les effets du dispositif sur les bénéficiaires de la promotion IUFM, il faut préciser le biais induit dans l'appréciation du dispositif que représente l'attribution de crédits ECTS, nécessaires à la validation du master 2 MEEF. En l'état et compte-tenu de la suspension du dispositif en année 3, aucune conclusion ne peut-être établie sur cette promotion, hormis le fait que ceux-ci ne sont pas réellement dans une logique de construction d'un projet alternatif à celui de l'enseignement. De même, l'extension du dispositif à l'ensemble des étudiants de master 1 MEEF ou MEF n'a pas pu se concrétiser.

L'environnement institutionnel a quant-à-lui été plus fortement mobilisé en année 2. En effet, plusieurs acteurs ont accompagné professionnellement une série de jeunes en échec au concours de l'enseignement ; ils ont donc une expérience de travail en commun malgré les quelques problèmes de méthodologie commune. La dynamique du réseau a pris corps au fur et à mesure de l'expérimentation mais n'a pas été entretenue faute de chef de projet en année 3. L'accompagnement des jeunes en échec au concours des carrières de l'enseignement est un objectif cohérent et transférable potentiellement à d'autres publics (sortants IPAG, échec en première année de médecine...) et à d'autres universités. En termes de synergie des acteurs, l'expérimentation a permis de rassembler un nombre important de structures et de les fédérer autour de l'accompagnement des jeunes. Cependant, l'attribution de rémunération a créé des tensions entre les structures et dénaturer quelques peu le dispositif. Ainsi, si un partenariat avait débuté, il n'a pas été poursuivi et concrétiser faute d'expérimentation en année 3.

Bien que l'expérimentation ne soit pas arrivée à son terme, il faut néanmoins souligner les effets induits de l'expérimentation qui peuvent se lire dans l'introduction des Ateliers Projets Personnel et Professionnel au sein de la maquette de l'IUFM et à destination des jeunes en master 2 MEEF. La construction de ceux-ci s'est d'ailleurs largement inspirée des modalités de fonctionnement du "Temps des talents" (construction réalisée entre l'IUFM, le BAIP et le chef de projet du TDT), organisée autour de deux phases : "Elaborer son portefeuille de compétences" et "Elaborer son projet professionnel", proches des phases 1 et 2 du dispositif.

Par ailleurs, les actions prévues en direction des masters disciplinaires 1 et 2, au sein de l'UFC n'ont pas été initiées dans le cadre du dispositif en 2011/2012. Pour autant, l'UFR Sciences du Langage de l'Homme et de la Société (SLHS) de l'Université de Franche-Comté a, dans le cadre de la professionnalisation des formations, signée une convention de partenariat avec le club FACE (club d'entreprises du Grand Besançon) en juin 2011. Ce projet est soutenu par le Bureau d'Aide à

l'Insertion Professionnelle (BAIP) de l'Université de Franche-Comté et vise dans un premier temps, la programmation de rencontres individuelles et collectives entre des étudiants et des représentants d'entreprises du club Face, et dans un second temps l'intervention ponctuelle de chefs d'entreprises du réseau Face lors de réunions ou séminaires animés par l'UFR SHLS dans le cadre d'une formation universitaire.

A titre d'information, les masters 1 de géographie ont pu bénéficier d'une première intervention du représentant du club Face en mars 2012. Cette première action a été relayée par un affichage à l'initiative du BAIP au sein de l'UFR SLHS, invitant les étudiants à bénéficier d'un accompagnement individualisé, ponctué d'entretiens avec des professionnels pour se préparer au mieux au passage des études à celui du monde du travail. Si le lien entre ce projet et l'expérimentation le "Temps des Talents" n'est à ce jour pas établi, on peut d'ores et déjà estimer que le BAIP, structure porteuse du dispositif en année 1 et 2, a pu mettre à profit au travers de ce projet, les connaissances et savoir-faire à mettre en œuvre pour sa réussite.



BIBLIOGRAPHIE

- *Entre indépendance et connivence, la délicate posture de l'évaluateur embarqué*, Jean-Marie Dubois, Gérard Podevin, Bref n° 294-1, 2011.
- *L'évaluation qualitative : objectiver sans compter*, Sophie Divay, Bref n° 286, 2011.
- *Enseignement supérieur : les défis de la professionnalisation*, La Documentation française, Formation Emploi, n° 117, 2012, 151 p.
- *Évaluation des politiques locales : évaluation interne et externe, principes et dispositifs, méthodes*. Vincent Potier, Magali Bencivenga, O Reviews, Éd. le Moniteur, 2005, 197 pages.
- *Penser l'accompagnement adulte : ruptures, transitions, rebonds*, Collectif d'auteurs sous la direction de Jean-Pierre BOUTINET – PUF, 2007 – 369 p.



Annexe 1 : Guide d'entretien des partenaires de l'expérimentation

I. Profil/généralité

- Personne interviewée
- Fonction/position et rôle de la personne

II. Compétences en matière d'aide à l'insertion

- Définition de l'insertion/accompagnement vers un projet professionnel
- Leurs compétences globales / Fréquences des actions ?
- Leurs compétences pour ce public / Offre de service / Quelles actions sont réalisées concrètement / mise en place spécifique ?
- Ressources mobilisées
 - financière
 - technique
 - bibliographique
- Territoire d'action
- Les moyens alloués aux différentes actions sont-ils suffisants ? (temps consacré...)
- Évaluez-vous systématiquement vos actions ? Comment ? Depuis quand ?
- Atouts et limites de ces actions / options fournies ? lesquelles marchent mieux (moins bien) pourquoi (causes possibles)?

III. Relations entretenues avec les autres Structures

- Relation avec les autres structures (transversalité/soutien/aide) ? quelle répartition ?
- Avez-vous des actions conjointes avec d'autres structures quant à l'insertion des JD (cohérence établie)?
- Avec quelle(s) autre(s) structure(s) penseriez-vous que développer des partenariats serait utile ? Pourquoi celles-ci ?
- Votre avis et expertise sur les points suivants :
 - Points forts / points faibles
 - Limites et manques éventuels
 - Possible amélioration et perspectives

IV. Vous et le projet HCJ 2010

- Connaissance des objectifs du projet
- Participation – Réaction - implication dans Expérimentation HCJ 2010 (DATE d'entrer dans le projet)
- Qu'est-ce que vous retirez de ce projet ? (novateur, intéressant...)
- Actions concrètes ?
- Appréciation générale de cette expérimentation :
 - atouts/faiblesses
 - opportunités/menaces
- Relation par rapport à l'évaluation
- Evolutions possibles ? Mise en place ? quel type d'info vous aiderait ?
- Les difficultés rencontrées ?
- Comment qualifieriez-vous le niveau de qualité actuelle ? (satisfaisant ou pas)

Annexe 2 : Guide d'entretien des Jeunes Diplômés de la promotion classique

I. Profil/généralité

- Personne interviewée (quel concours ? nombre de tentatives ?)
- Volontaire à l'issue du mail préliminaire ? à l'issue de la communication ?
- Explication déroulement entretien

II. Personnalité & Perception du projet

- L'avant projet
 - Situation avant projet ? toujours actuelle ? déjà prise de contact avec structures ?
 - Compréhension du projet (BAIP, le temps des talents, CIBC/FRate...), des enjeux, du mode de fonctionnement ?
 - Présence à l'information collective du projet ?
→ si oui, bonne opportunité pour la suite ? Aide (personnelle et professionnelle) importante pour moi ? Répond à mes besoins, bilan de soi (personnel & compétences), remise en question si encore échec (déjà cette question avant projet, pendant le projet, jamais) ? Au contraire, hésitation à participer ? Appréhension ?
 - Attentes vis-à-vis du projet ?
 - Imagination du déroulement des actions, leurs mises en place ?
- Pendant le projet/actuellement
 - Comment qualifieriez-vous votre implication /participation au projet ?
 - Action concrète que vous avez faite ? (documentation, travail sur soi, les entretiens...)
 - Avez-vous besoin de plus d'aide ?
 - Difficultés que vous rencontrez ? (emploi du temps...)

III. Bilan général & objectifs

- Contexte : déjà 1 rencontre et questionnaires (voir si plusieurs au moment de l'entretien?) Est-ce que cela vous a aidé dans la construction de votre projet professionnel ? Est-ce que vous y seriez arrivé sans ce projet ?
- Moyens mis en place : Que pensez-vous de
 - l'adaptabilité / disponibilité des personnes participant au projet ?
 - l'organisation générale
 - souplesse du planning (réunion « privée » pour les JD non présent le 24/02) ? réunion prévue assez tôt pour une bonne organisation au niveau personnel ?
 - la qualité : de l'accueil, l'écoute, des réunions, des référents, des structures d'aides, de la prise en charge, services proposés (entretien, bilan compétences...)

- relance téléphonique, mail et sms ?
- Votre avis / sentiment sur le projet?
 - Critique/compliment
 - Point fort/point faible (limite) de l'offre
 - Amélioration possible
 - Avec quelle(s) autre(s) structure(s) penseriez-vous que développer des partenariats serait utile ?

Annexe 3 : Guide d'entretien des Jeunes Diplômés de la promotion

IUFM

I. Etat Civil

1. Genre : homme, femme?
2. Age ?
3. IUFM de rattachement/promotion classique ?
4. Quel concours avez-vous tenté?
5. Combien de tentatives ?
6. Avez-vous tenté d'autres concours?
7. Le ou lesquels ?
8. Combien de tentatives ?
9. Profession de votre père ?
10. Profession de votre mère ?

II. Connaissance du dispositif

11. Comment avez-vous connu le Temps des Talents?
12. Etiez-vous volontaire ?
13. Quelles étaient vos impressions et votre sentiment avant le démarrage de l'action ?
Qu'attendiez-vous d'un tel dispositif ?
14. Avez-vous déjà songé à une nouvelle orientation professionnelle avant d'entrer dans le dispositif?
15. Avez-vous déjà une idée de métier avant d'entrer dans le dispositif ?
16. Quel métier, quel secteur d'activité ?

III. Le dispositif

17. Etiez-vous présent (e) à l'information collective ?
18. Quelle information collective ?
19. Qu'en avez-vous pensé ?
20. Des suggestions sur cette information collective ?
21. Avez-vous participé à la journées métiers (automne 2010) ?
22. Quelle journée métiers ?
23. Qu'en avez-vous pensé ?
24. Pourquoi ?
25. Des suggestions sur cette journée ?
26. Qu'avez-vous pensé de la phase 1 (constitution du porte feuilles de compétences)?
27. Certains ateliers vous ont-ils paru utiles, nécessaires, indispensables ?
28. Lesquels ?
29. Pourquoi ?
30. Certains ateliers vous ont-ils paru inutiles, redondants... ?
31. Lesquels ?

32. Pourquoi ?
33. Un projet, une idée de métier, ont-t-ils émergé à l'issue de la phase 1 ?
34. Si oui, lequel ?
35. Si non, pourquoi ?
36. Si oui est-il le même que celui que vous aviez avant l'entrée dans le dispositif (si vous en aviez un avant) ? *Penser à bien refaire préciser le projet initial*
37. Etait-ce un projet tout a fait nouveau ?
38. Quel était votre sentiment à la fin de la phase 1 ?
39. Des remarques, des suggestions ?
40. Avez-vous participé aux journées "entretiens préalables à la recherche de stage"?
41. Laquelle, ou lesquelles ?
42. Quelles étaient vos attentes ?
43. Qu'en avez-vous pensé?
44. Avez-vous eu des difficultés à trouver votre stage ?
45. Pourquoi ?
46. Comment avez-vous trouvé votre stage (candidature spontanée, réseau personnel, conseil ou intervention de professionnel rencontré dans le cadre du Temps des Talents...)
47. Où avez-vous effectué votre stage ?
48. Quel secteur d'activités ?
49. Quelle fonction avez-vous occupée?
50. Ce stage correspondait-il à un projet né à l'issue de la phase 1 ?
51. Si non pourquoi ?
52. Ce stage se situait-il dans un secteur que vous aviez envie d'investiguer avant d'entrer dans le dispositif Temps des Talents ?
53. Qu'attendiez vous de ce stage ? (ex: découverte d'un secteurs professionnel, d'un métier, acquérir une expérience, développer des compétences, valider un projet ...)
54. Qu'en avez-vous retiré ?
55. Pourquoi ?
56. Aviez-vous d'autres idées de métiers, d'autres projets en tête ?
57. Si oui le ou lesquels ?
58. Avez-vous des nouveaux projets pour l'an prochain ?
59. Si oui le ou lesquels ?
60. Des nouveaux projets à plus long terme ?
61. Qui impliquent un nouveau diplôme, une reprise d'études ?
62. Souhaitez-vous toujours retenter le concours ?
63. Si oui pourquoi ?
64. Si non pourquoi ?
65. Le métier de professeur des écoles reste-t-il prioritaire à vos yeux ?
66. Si oui pourquoi ?
67. Si non pourquoi ?
68. Quelles sont vos appréciations générales sur le dispositif ?
69. Faut-il selon vous maintenir le dispositif ?
70. Si oui pourquoi ?
71. Si non pourquoi ?
72. Améliorer le dispositif ?
73. Si oui pourquoi ?
74. Si non pourquoi ?
75. Conseilleriez-vous ce dispositif à un ami ?
76. Si oui, pourquoi ?
77. Si non pourquoi ?
78. Avez-vous des remarques, des suggestions ?

Annexe 4 : Annexe relative à la suspension de l'expérimentation

L'expérimentation a fait finalement l'objet d'une démarche de résiliation à l'issue du premier semestre 2012. Les raisons évoquées (cf infra) renvoient simultanément à un manque de soutien du projet de la part de l'Université de Franche-Comté ainsi qu'au retrait de la structure expérimentatrice, dans le contexte électoral de la Présidence de l'Université de Franche-Comté.

En décembre 2011, l'évaluateur n'est toujours pas informé du démarrage effectif de l'expérimentation pour l'année 3 prévu entre octobre/novembre 2011 et calé sur le calendrier universitaire. Il faut toutefois préciser que ce retard est lié aux latences administratives inhérentes à la signature de l'avenant à la convention d'expérimentation, par la Présidence de l'université (*avenant validé par le FEJ en septembre, remis à la Présidence en octobre et signé en décembre*). En effet, aux vues du bilan de l'expérimentation en année 2, et plus particulièrement en ce qui concernait les difficultés pour maintenir l'effectif de la promo classique, l'expérimentateur et l'évaluateur ont rédigé durant l'été un avenant à la convention d'expérimentation afin de formaliser les nouvelles orientations et modalités de réalisation du dispositif en année 3 et ce, en conformité avec l'article 10 de la convention pluriannuelle d'expérimentation (HCJ 120-AAP10).

Au-delà des conséquences induites par le démarrage tardif de l'expérimentation pour le respect du calendrier de l'évaluation, s'ajoutent celles liées au départ du chef de projet (départ en novembre 2011) sur la conduite du dispositif pour ce début d'année 3. Par ailleurs, il faut souligner que l'université ne semble plus porter et soutenir l'expérimentation : le comité de pilotage prévu en juin 2011 a été annulé et reporté en septembre par le Vice Président du CEVU⁶. Ce comité de pilotage, dont l'objectif était la présentation du bilan de l'année écoulée ainsi que les perspectives de l'année 3 à l'ensemble des partenaires, n'a finalement pas eu lieu.

Cependant, les principaux obstacles auxquels a dû se confronter l'évaluateur et qui ont porté préjudice au déroulement du protocole d'évaluation durant les 6 derniers mois de l'évaluation, renvoient simultanément aux difficultés rencontrées avec la structure expérimentatrice (IUFM) et le porteur de projet (BAIP). Ces difficultés sont à l'origine du blocage de la collecte de données en année 3.

⁶ CEVU : Conseil de la Vie Universitaire

Présentation de la promotion 3 relatif à l'année 2011-2012 :

La dernière année d'expérimentation capitalise les retours d'expérience des promotions 1 (2010) et 2 (2010-2011) et pour l'année 3, le public cible du dispositif le «Temps des Talents» reste les étudiants ayant échoué à un concours des métiers de l'enseignement. Avec la réforme de la masterisation des métiers de l'enseignement, le dispositif a ainsi pu se synchroniser en année 2 avec les masters MEEF, préparé au sein de l'IUFM Franche-Comté. Le dispositif a donc été proposé aux étudiants de master 2 non-admissibles volontaires (cf. promo dite IUFM : 2010-2011, 83 volontaires). Toutefois, la plus grande difficulté à laquelle s'est confronté le «Temps des Talents» réside dans la faiblesse des effectifs des jeunes diplômés souscrivant volontairement au dispositif et ce, en dépit des nombreux efforts de communication et de relance à l'initiative du porteur de projet (cf. promo dite classique : en 2010, 24 volontaires et 25 en 2010-2011). En conséquence, l'option retenue en 2011-2012 a été de se focaliser sur la promo IUFM, sans pour autant exclure d'éventuelles candidatures libres (étudiants non-admissibles, inscrits en master 2 MEEF et Masters 2 MEF . En année 3, l'expérimentateur pour pallier aux difficultés rencontrées d'une part avec la "promotion classique" (jeunes non captifs, coût élevé de l'accompagnement) et d'autre part avec la "promotion IUFM" (faible disponibilité des jeunes en master 2 MEEF : emploi du temps très chargé) propose d'agir en amont de l'échec en proposant le protocole de la "promotion IUFM" aux jeunes formés en master MEEF, comme à ceux du master MEF, afin de répondre aux objectifs quantitatifs. De même, les étudiants inscrits en Masters 1 MEEF et MEF seront également sensibilisés à l'existence du dispositif le «Temps des Talents» : globalement, le public attendu en année 3 était de l'ordre de 200 jeunes. Dans les deux cas, le «Temps des Talents» remplit une fonction support.

○ Retrait de la structure expérimentatrice

Dans le cadre de la réforme de la masterisation des métiers de l'enseignement, l'IUFM avait en 2010-2011 abrité en son sein le dispositif le «Temps des Talents» et permis l'expérimentation sur un groupe d'étudiants volontaires baptisé promo IUFM : le dispositif se présentait alors en parallèle en tant qu'option du master MEEF. Il avait été convenu, lors de la rédaction de l'avenant entre le porteur de projet et l'évaluateur, que le dispositif serait reconduit sur la promo IUFM en année 3. L'évaluateur a été informé par l'intermédiaire du compte-rendu d'exécution de l'expérimentateur, que les APP au sein de l'IUFM avaient débuté depuis septembre 2011, sans pour autant connaître précisément le public concerné par ces APP (admissible ou non admissible ?).

L'évaluateur a de suite engagé des démarches auprès de l'IUFM de Franche-Comté, pour réaliser les entretiens semi-directifs auprès de la directrice adjointe et du chargé de mission insertion professionnelle (modalités de réalisation des APP, déroulement des phases 1 et 2, partenaires impliqués...). De même, il était prévu de recueillir auprès du service scolarité de l'IUFM les coordonnées des étudiants de la promotion IUFM, afin d'appliquer le protocole d'évaluation comme envisagé dans l'avenant. Toutefois, l'évaluateur n'ayant pas pu enquêter les étudiants avant le début de l'expérimentation, le protocole d'évaluation devait d'ores et déjà être réajusté :

- soit, en réalisant une enquête finale uniquement à l'issue du dispositif en demandant aux jeunes de reconstituer son parcours (motivation, perception du dispositif..) mais en prenant en compte le biais induit par une reconstitution *a posteriori*,

- soit, en tentant de reconstituer l'enquête 1 *via* des entretiens téléphoniques à la fin de l'expérimentation.

A l'issue de l'entretien conduit auprès du chargé de mission insertion professionnelle de l'IUFM, nous avons été informé que l'IUFM et le BAIP avaient durant l'été 2011 travaillé à l'ajustement de l'introduction du dispositif dans la maquette du master 2 MEEF, et mis en place les APP pour l'année 2011-2012. Par ailleurs le chargé d'insertion professionnelle de l'IUFM nous indiquait, que ce travail conjoint ne s'inscrivait pas dans le cadre de l'expérimentation le "Temps des Talents". Pour autant, ce dernier nous invitait à prendre contact avec la direction de l'IUFM, afin de collecter les coordonnées des étudiants inscrits aux APP, qui selon lui pouvaient être considérés comme une forme de continuité et d'adaptation du « Temps des Talents » en année 3.

Après plusieurs tentatives de rendez-vous échoués auprès de la directrice adjointe de l'IUFM, nous lui avons adressé un mail dans lequel nous lui exposons notre demande, cette dernière nous a notifié son refus en soulignant que le dispositif le "Temps des Talents" n'avait pas été reconduit à la rentrée 2011, et que les Ateliers Projets Personnel et Professionnel inclus dans la maquette du master 2 MEEF depuis la rentrée 2011, n'étaient pas à considérer comme "une forme d'adaptation actuelle" de l'expérimentation, mais que ceux-ci participaient de l'individualisation de la formation au sein de l'IUFM.

En conséquence, le Car de Besançon a été contraint d'abandonner le protocole d'évaluation concernant la promo IUFM, et la collecte de données a donc été amputée des éléments suivants :

- Questionnaire en direction des bénéficiaires de la promo IUFM (entrée et sortie du dispositif) ;
- Entretiens individuels auprès des bénéficiaires de la promo IUFM (tout au long de l'expérimentation) ;
- Analyse des portefeuilles de compétences rédigés par les bénéficiaires à l'issue des APP ;
- Analyse des rapports de stage des bénéficiaires.

De même, les enquêtes à 6 mois pour la promotion 3-IUFM et celles à 12 mois pour la promotion 2-IUFM, ne sont d'ores et déjà plus envisageables (pas d'accès aux données).

A ce stade, le protocole d'évaluation ne portait plus que sur un groupe d'éventuels bénéficiaires ayant souscrit librement au dispositif et issu de l'effectif des étudiants non-admissibles au concours et inscrits en master 2 MEEF et Masters 2 disciplinaires Enseignement (MEF). De même, le protocole d'évaluation s'appliquait aux différentes actions de sensibilisation au dispositif pour les étudiants inscrits en Master 1 MEF.

○ Difficultés rencontrées avec le porteur de projet

Depuis le début de l'expérimentation, les difficultés rencontrées et relatées par l'évaluateur dans les différents comptes-rendus d'exécution, sont récurrentes et se réfèrent au manque de solidarité de la part de la Présidence de l'Université de Franche-Comté, et à un certain détachement de l'équipe du BAIP à l'égard de l'expérimentation et de son chef de projet.

En juillet 2010, l'évaluateur soulignait certains dysfonctionnements relatifs au porteur de projet :

- l'absence de chef de projet en début d'expérimentation (nomination officielle en janvier 2010) avait fait gangrèner le projet, puisqu'aucune personne du BAIP ne s'était vraiment emparée du projet ;
- des divergences stratégiques subsistent entre le responsable du projet - chargé de mission insertion à l'Université de Franche-Comté - et le pilote du projet, recruté ad hoc et ces divergences sont nuisibles au bon déroulement de l'expérimentation ;
- la structure porteuse (BAIP) ne semblait pas très soucieuse d'explicitier les objectifs de l'expérimentation aux différents partenaires, considérant que sur ce point l'expérience n'avait pas d'obligation de réussite.

Ainsi, dès la première année, la signature tardive de la convention en décembre 2009 par la Présidence de l'Université, et par conséquent, la nomination du chef de projet en janvier 2010 ont contraint l'aménagement du dispositif en année 1 (réduction du calendrier de l'expérimentation) et de fait, conduit à une adaptation du protocole d'évaluation (groupe de bénéficiaires restreint, impossibilité de créer un groupe témoin).

☛ Janvier 2012 : l'expérimentation demeure en suspens

Dans son compte-rendu d'exécution, l'expérimentateur indiquait que le dispositif était toujours en suspens pour les motifs suivants :

- Signature tardive de l'avenant à la convention d'expérimentation ;
- L'UFC n'a pas souhaité renouveler le contrat du chef de projet et de son assistante ;
- L'UFC a validé en commission de recrutement 2 postes qui ne seront publiés qu'à la réception du versement de la subvention FEJ.

Dans ce contexte, la reprise de l'expérimentation ne peut s'envisager qu'à réception de la subvention, la Présidence de l'Université restant très ferme sur ce point.

Toutefois, l'expérimentateur signalait dans son compte-rendu qu'une action de formation des animateurs des Ateliers Projet Personnel et Professionnel (APP), sous l'égide du BAIP et en partenariat avec l'APEC, pour l'animation des APP des Masters 2 MEEF était en cours de préparation (réalisation prévue les 28 et 29 mars 2012). En effet, l'IUFM souhaite à présent compter sur des ressources en interne.

☛ Février, mars: les actions annoncées par le porteur de projet

a. Action de formation des enseignants de l'IUFM

Après plusieurs échanges (téléphone, mail) avec le porteur de projet (Chargé de mission insertion à l'Université de Franche-Comté), le BAIP (Chargé d'insertion professionnelle-stages-emploi) et un entretien conduit auprès de la responsable Alsace-Bourgogne-Franche-Comté-Lorraine de l'APEC, il s'est avéré que la formation des enseignants de l'IUFM ne relevait pas du dispositif le « Temps des Talents », mais s'inscrivait dans le cadre d'une convention établie depuis plusieurs années déjà entre l'Université et l'APEC. Pour autant, le BAIP nous indiquait qu'une ou plusieurs journées, inscrites dans le cadre du dispositif, pouvaient avoir lieu en mai ou en juin, selon la demande des directeurs de masters, et réservées à l'étude des débouchés des masters MEF, sans pour autant être en mesure de nous fournir plus de précisions (calendrier, partenaires, nature de l'action...)

b. Action en direction des masters MEF

L'évaluateur a de nouveau sollicité le BAIP pour connaître le contenu et le calendrier des actions prévues. Ce dernier nous a informé qu'aucune action n'était en cours de préparation et que les recrutements prévus pour la mise en œuvre du dispositif (2 postes) étaient restés bloqués à la DRH de l'Université : sans moyens humains dédiés à la mise en œuvre du dispositif, celui-ci demeurerait à ce jour toujours inactif.

☛ **Avril 2012 : remontée des difficultés au FEJ**

Dans ce contexte, le CAR de Besançon a fait état de la situation et des difficultés qu'il rencontrait dans le cadre de l'évaluation de l'expérimentation AP1-120 auprès de la coordinatrice régionale du FEJ. De même, le Directeur scientifique du CEREQ Marseille, ainsi que la responsable des évaluations des projets FEJ du CEREQ Marseille ont été informés de la situation. Ensemble, il a été convenu de programmer, début mai 2012 une visioconférence entre le porteur de projet, la coordinatrice régionale du FEJ, la responsable des évaluations des projets FEJ du CEREQ Marseille, ainsi que le directeur du CAR Besançon et la chargée d'études en charge de l'évaluation du projet AP1-120, afin que l'expérimentateur soit en mesure de renseigner les points suivants :

- *Etat d'avancement de l'expérimentation conduite et analyse des difficultés pour son avancée ;*
- *Conditions de sa relance en juin, calendrier de l'expérimentation pour le trimestre à venir ;*
- *Conclusions sur sa viabilité et sa conformité au protocole initial ;*
- *Impact des retards de l'expérimentation sur le bon déroulement de l'évaluation...*

Cette étape devait nous permettre de clarifier les conditions de maintien ou non du chantier évaluatif, en regard des engagements pris pour l'expérimentation.

Il faut préciser que l'expérimentation en année 3 s'inscrit dans le contexte particulier et instable que représente l'élection du Président de l'Université et des changements potentiels au sein de l'équipe de la Présidence (*changement des VP et des chargés de mission*). Ce contexte électoral a d'ailleurs constitué pour l'expérimentateur, le principal argument en faveur du suspens de l'expérimentation en année 3. Pour ces mêmes raisons, la programmation de la visioconférence n'a pas abouti, l'équipe en place au sein de la Présidence ayant changée suite à l'élection du nouveau Président de l'Université de Franche-Comté (départ du porteur de projet, seul interlocuteur du "Temps des Talents" depuis janvier 2012).

☛ **Juin 2012 : démarche auprès du nouveau Vice-président CEVU**

Le Car de Besançon a sollicité le nouveau vice-président CEVU, en charge des questions de l'insertion professionnelle des étudiants et actuellement le seul interlocuteur sur l'expérimentation le «Temps des Talents». Ce dernier ayant pris ses fonctions fin mai, il

ne connaissait que partiellement le projet. Il s'est toutefois engagé à questionner le directeur financier au sujet du paiement de la subvention et a confirmé qu'aucune action n'était envisageable d'ici la fin de l'expérimentation (30 juin 2012).



Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative

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

www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse

