



FEJ
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 – 75650 Paris cedex 13
<http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr>



INTRODUCTION

Ce projet a été financé 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 pour la Jeunesse 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.

Le contenu de cette note n'engage que ses auteurs, et ne saurait en aucun cas engager le Ministère.

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 – 75650 Paris cedex 13

Pour plus d'informations sur l'évaluation du projet, vous pouvez consulter le rapport d'évaluation remis au Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse par l'évaluateur du projet sur le site <http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr>.



FICHE SYNTHÉTIQUE DU PROJET

Cette fiche doit tenir en une seule page et être remplie en utilisant le cadre suivant.

THÉMATIQUE Numéro du projet AP1_120
LE DISPOSITIF EXPERIMENTÉ
Titre : Le temps des talents
Objectifs initiaux : permettre à des jeunes diplômés ayant échoué aux concours des métiers de l'enseignement de construire un nouveau projet professionnel cohérent et réaliste par la mise en place d'un accompagnement vers l'emploi
Public(s) cible(s) : jeunes diplômés (L3 à M2) ayant échoué aux concours des métiers de l'enseignement
Descriptif synthétique du dispositif expérimenté : le dispositif est divisé en 2 phases successives : l'accompagnement et la définition du projet professionnel des Jeunes diplômés, leur mise en situation professionnelle
Territoire(s) d'expérimentation : la région de Franche-Comté
Valeur ajoutée du dispositif expérimenté : faire travailler ensemble des structures professionnelles régionales, organiser des espaces entre le monde universitaire et la sphère socio-économique régionale.
Partenaires techniques opérationnels : (1) Partenaires initialement visés dans la convention : Collectivités territoriales, service d'aide à l'emploi (dont Pole emploi), organismes de formation, OPCA, réseau ou clubs d'entreprises locaux... (2) Partenaires effectifs de l'expérimentation : Apec, Cirfa, CIBC, CIO, Chambre des métiers et de l'artisanat, CCI, CRESS de Franche-Comté, CRIF Formation conseil, CRIJ, DRDFE, DIRRECTE, Frate formation conseil, Grand Besançon, La Poste, Maison de l'emploi du pays de Montbéliard, MEDEF, Mife de Belfort, le PLIE de Besançon, Cabinet Dornier consultants, Club d'entreprises Face, Ville de Besançon, Ville de Belfort, Ville de Montbéliard, Pays de Montbéliard agglomération
Partenaires financiers (avec montants): Université de Franche-Comté (115 600 €)
Durée de l'expérimentation : (1) Durée initiale : 18 mois (3 fois 6 mois) (2) Durée effective : 12 mois (2 fois 6 mois)
LE PORTEUR DU PROJET
Nom de la structure : BAIP de l'Université de Franche-Comté Type de structure : Service d'aide à l'insertion professionnelle d'un EPCSCP
L'ÉVALUATEUR DU PROJET
Nom de la structure : Cereq – Centre associé de Besançon Type de structure : établissement public à caractère administratif



Sommaire

Introduction

I Rappel des objectifs du public visé par l'expérimentation

- A. Objectifs de l'expérimentation
- B. Public visé et bénéficiaires de l'expérimentation (analyse quantitative et qualitative)
 - 1. Public visé
 - 2. Bénéficiaires directs
 - 2.1 Statistiques descriptives
 - 2.2 Analyse qualitative
 - 3. Bénéficiaires indirects

II. Déroulement de l'expérimentation

- A. Actions mises en œuvre
- B. Partenariats
 - 1. Partenariats opérationnels
 - 2. Partenaires financiers
- C. Pilotage de l'expérimentation

III. Enseignements généraux de l'expérimentation

- A. Modélisation du dispositif expérimenté
- B. Enseignement et conditions de transférabilité du dispositif
 - 1. Public visé
 - 2. Actions menées dans le cadre du dispositif
 - 3. Partenariats, coordination d'acteurs et gouvernance
 - 4. Impacts sur la structure

Conclusion

Introduction

Le projet *Le temps des talents* est né d'un constat que les jeunes diplômés échouant au concours de l'enseignement, une fois, deux fois, trois fois, etc. avaient beaucoup de mal à construire et mettre en œuvre un autre projet professionnel. Très souvent, ils se trouvaient contraints à prendre un emploi « alimentaire » pour subvenir à leurs besoins et cette situation était vécue comme un échec.

La problématique de ce dispositif consistait à aider ces jeunes, diplômés, en échec (très souvent répété) aux concours des métiers de l'enseignement, à formuler un projet professionnel alternatif. Pour ce faire, il était nécessaire de faire travailler ensemble les acteurs du monde socio-économique local et du monde universitaire.

L'expérimentation, prévue initialement sur 3 années, a été menée finalement sur les années 2010 et 2011 à l'échelle de la Région de Franche-Comté (principalement sur les sites de Besançon, Montbéliard et Belfort) ; en effet, elle a fait l'objet d'une démarche de résiliation à l'issue du premier semestre 2012, du fait d'un manque de soutien financier et politique du projet de la part de l'Université de Franche-Comté (départ et non renouvellement de la chef de projet notamment, période électorale pour la Présidence de l'UFC). Aucune action ne s'est donc déroulée à l'issue de l'été 2011.

I. Rappel des objectifs et du public visé par l'expérimentation

A. Objectifs de l'expérimentation

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

Ce projet voulait montrer que la mobilisation coordonnée des acteurs locaux permet des progrès qualitatifs significatifs dans les projets professionnels de jeunes diplômés. Il voulait favoriser une insertion professionnelle des jeunes diplômés choisie et réussie articulant le niveau de formation, le niveau de compétences et l'accomplissement personnel.

A terme, il visait la mise en place d'une passerelle de démarche active adaptée au jeune diplômé entre la fin de la formation et l'entrée dans la vie active par le biais d'un réseau associant l'université et le monde professionnel.

B. Public visé et bénéficiaires de l'expérimentation (analyse quantitative et qualitative)

1. Public visé

Initialement, dans le projet déposé, il était prévu de travailler sur un groupe cible de 450 jeunes diplômés (répartis sur 3 ans¹) de Licence 3 à Master 2 de formation initiale issus de l'IUFM de l'Université de Franche-Comté tirés au sort parmi l'ensemble des étudiants non admis au concours des carrières de l'enseignement. Ce public, du fait de ses caractéristiques, correspondait parfaitement au public potentiellement suivi par le BAIP (Bureau d'aide à l'insertion professionnelle) de l'Université de Franche-Comté. Dans les faits, rares sont les personnes ayant échoué au concours, à venir au BAIP pour travailler sur la définition d'un nouveau projet professionnel.

Parallèlement à ce groupe cible, les différentes situations que vivent les jeunes diplômés d'un groupe témoin issu de la même population devaient être observées.

¹ 100 jeunes diplômés l'année 1 ; 150 jeunes diplômés l'année 2 ; 200 jeunes diplômés l'année 3.

2. Bénéficiaires directs

2.1. Statistiques descriptives

L'analyse des bilans de la phase 1 (accompagnement) et les constats faits par les différents référents font ressortir des profils qui se rapprochent des typologies définies par le Cereq dans son enquête sur les décrocheurs (Bref du Cereq n°265, juin 2009) :

- *Studieux* : des étudiants au cursus parfait, pris au dépourvu par leur(s) échec(s) au(x) concours souhaitant ou non s'y représenter ;
- *Décrocheurs* en errance ou en attente d'aide ;
- *Raccrocheurs* à une formation professionnelle courte et parfois de niveau inférieur, avec pour objectif une insertion professionnelle rapide ;
- *Opportunistes* profitant du dispositif et du réseau de partenaires pour réaliser des essais en milieu de travail, des stages, obtenir des CDD. Ceux-ci exhument fréquemment un projet déjà existant mais jugé non prioritaire ou réalisable jusque-là ;
- *Etudiants présentant des difficultés d'ordre psychologique ou un handicap physique* difficilement compatibles avec les missions d'un enseignant et pour lesquels le dispositif se révèle inapproprié.

Comme cela avait été souligné dans les rapports précédents, ils ont en moyenne 25 ans et en commun, une méconnaissance du monde du travail et de ses attentes en dehors de l'enseignement. De plus, ils ont des représentations inexactes, floues ou fantasmées des métiers ainsi que des difficultés à s'autoévaluer correctement, par défaut d'outils.

Chez les jeunes présentant un handicap physique (4 à 5), on relève un déni de la situation, l'absence de toute information concernant les aides spécifiques à l'embauche et les emplois accessibles dans le monde du travail. Malgré les incitations répétées des intervenants à la prise de contact avec la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) ou les services de Cap emploi, y compris via le net, les jeunes concernés opposent un refus péremptoire.

Cf. annexe 1 sur le public

2.2. Analyse qualitative

Au total, l'expérimentation a permis de suivre 136 jeunes sur deux années d'expérimentation.

La première année a été une année « test » et 28 jeunes se sont inscrits pour suivre le dispositif. Très vite, nous avons constaté 5 abandons faute de disponibilité suffisante.

La seconde année, 25 jeunes ont été suivis en promotion dite « classique » (comme en année 1) à partir d'octobre 2010. Nous avons également proposé un dispositif adapté à 83 inscrits en Master 2 MEEF, à compter de décembre 2010,.

Le dispositif né du travail partenarial, testé en début d'année 2010, rebaptisé « promotion classique » a été reconduit d'octobre 2010 à juin 2011, auprès d'une population de 25 étudiants de Besançon en échec au concours de l'enseignement. L'objectif reste inchangé : les aider à construire un projet professionnel alternatif à l'enseignement, via un parcours individualisé comprenant un bilan de compétences, des ateliers et des rencontres avec des professionnels. Un essai en milieu de travail permettra la vérification de la faisabilité du projet et favorisera

l'intégration professionnelle. Ce dispositif conservera les caractéristiques et la durée initiales (6 mois).

Une adaptation du dispositif a été proposée aux étudiants de l'IUFM en échec aux concours mais poursuivant le Master 2 MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation). 83 étudiants répartis sur les 4 sites régionaux (Belfort, Besançon, Lons le Saulnier et Vesoul) en ont bénéficié à partir de la fin novembre 2010. Le Temps des Talents est affiché comme dispositif ressource parallèle pour soutenir les étudiants dans leur démarche de recherche de pistes professionnelles alternatives à l'enseignement. Une mise en situation de travail permettra de vérifier la faisabilité et l'intérêt des pistes trouvées. Ce dispositif a été nommé « promotion IUFM ».

Pour mener à bien cette expérimentation, nous avons été confronté à plusieurs difficultés liées principalement à :

- L'accès au public lié à la non communication des listes par le rectorat ;
- La mobilisation du public étudiant, par ailleurs sollicité par la préparation de concours (que beaucoup repassaient), souvent impliqué dans un emploi alimentaire.

Le recrutement des étudiants s'est donc fait sur la base du volontariat à partir d'une campagne de communication lancée quelques semaines avant le début de chaque promotion (diffusion d'affiches au sein de l'IUFM, envoi d'email et sur les différents sites Internet). Ensuite, des réunions d'informations collectives ont été proposées aux volontaires, avant de les faire entrer dans le dispositif. Faute d'un nombre suffisant de candidats, nous avons sélectionné l'ensemble des volontaires pour chaque promotion. L'idéal, aurait bien sûr été d'avoir accès à la liste des échouant au concours pour les sensibiliser à cette action.

La première année, le dispositif n'a pu être déployé que sur le bassin de Besançon, faute de candidats ailleurs. En seconde année, du fait de la mise en place de la promotion IUFM, les partenaires à l'origine du projet (ou non) du Nord Franche-Comté (Belfort, Montbéliard), Vesoul et Lons-le-Saunier ont pris une part active dans le dispositif.

Au final, l'expérimentation a permis de disposer d'une meilleure connaissance du public cible du fait de l'individualisation et du travail en tous petits groupes de la première phase. Les échanges ont été nombreux, riches et ont permis d'instaurer une relation de confiance entre référent et jeune.

3. Bénéficiaires indirects

RAS

II. Déroulement de l'expérimentation

A. Actions mises en œuvre

Sur l'année 2010, l'expérimentation *Le Temps des Talents* n'a pas pu démarrer à la date initialement prévue de septembre 2009. Face au cumul de retards (signature de la convention en février 2010, refus de l'Université d'anticiper sur le versement de la subvention, recrutement tardif du personnel prévu, indisponibilité de certains partenaires), deux choix s'avéraient possibles : sursoir à l'expérimentation et attendre septembre 2010 pour démarrer le dispositif, avec le risque d'une démobilisation, ou tenter une expérimentation test avec un groupe réduit, et une durée ramenée à 4 mois. Cette dernière option a été retenue après débat avec l'évaluateur.

Il s'est donc agi de pratiquer une expérimentation dans l'expérimentation, de tester les partenariats, les méthodes et les outils ainsi que de mettre en place une culture de projet commune.

Lors de la rencontre avec la Mafej au début octobre 2010, l'obligation du respect des effectifs initialement visés a été rappelée, ainsi que l'objectif de généralisation du dispositif. Afin de remplir les objectifs définis dans la réponse à l'appel d'offre, les actions suivantes ont été décidées au sein du Comité de pilotage :

1. Remédier à la faiblesse des effectifs

Le recrutement des participants a été étendu à une population volontaire (sous condition du respect des critères définis) via le site de l'Université pendant la période estivale. Cette possibilité a été relayée par voie d'affiches, de flyers et par contact direct sur les sites des restaurants universitaires pour un résultat faible. L'Observatoire des formations et de la vie étudiante (OFVE) de l'Université a effectué en septembre une enquête auprès des étudiants du listing IUFM. Des relances téléphoniques ont été effectuées avec pour résultat les préinscriptions de 116 jeunes, dont 75 présents aux informations collectives et 26 réellement intéressés par la promotion classique. 49 étudiants intéressés par le projet et inscrits en master 2 MEEF étaient dans l'impossibilité de suivre le protocole envisagé en raison de leur charge de travail.

L'effectif de la promotion classique (après celui de la promotion test) interroge quant au mode de détection des candidats potentiels prédéfini : voilà deux années que nous constatons que l'appel aux jeunes volontaires ayant échoué aux concours de l'enseignement reste décevant. Sans possibilité de reconnaissance statutaire, les jeunes même intéressés, contournent le dispositif.

Suite à une rencontre avec la Direction de l'IUFM, il a été décidé en accord avec le Cereq de mettre en place une adaptation du dispositif pour un effectif de 83 étudiants volontaires non admissibles aux concours, sur 4 sites régionaux (Besançon, Belfort, Vesoul et Lons-le-Saunier). Cette adaptation s'est faite relativement à un cahier des charges prévoyant 2 semaines dédiées au bilan de compétences et aux Techniques de recherche d'emploi (TRE) en décembre 2010, et une semaine destinée aux rencontres avec des professionnels en février 2011. La mise en situation de travail permet ensuite de tester le réalisme et l'intérêt des pistes professionnelles mises à jour. Dans cette configuration, les objectifs initiaux d'insertion et d'intégration professionnelle sont questionnés par les étudiants. Il s'agit de leur faire prendre conscience de la nécessité de préparer un plan B en cas de nouvel échec aux concours du CRPE. Et de les accompagner dans la construction d'un portefeuille de compétences et la recherche de nouvelles pistes de projet professionnel. Afin de limiter les déplacements des étudiants, le dispositif s'est installé *intra muros* dans les IUFM. Dans un objectif de rationalité, des journées de rencontres avec des professionnels ont été organisées en décembre et février toujours dans les sites des IUFM.

Le Cereq s'est repositionné sur une évaluation qualitative après échange avec la Mafej. Il était possible de mettre en place un groupe témoin et un groupe cible, mais tous les critères ne pouvaient pas être satisfaits.

2 Adapter le dispositif

Il a été nécessaire de réaliser une nouvelle adaptation du dispositif afin de permettre aux étudiants de suivre le Master 2 MEEF conjointement avec une participation à *Le temps des Talents*, dispositif synchronisé mais parallèle à la maquette. Des comités de pilotage ont été réunis fin octobre afin d'y travailler et d'élaborer, à partir du modèle existant, une trame condensée. Ce dispositif IUFM, sur 4 sites régionaux, pour une période de 3 semaines, comprend 3 entretiens individuels situés au début, au milieu et à la fin de la phase 1 du dispositif. Les deux autres semaines comprennent des entretiens collectifs (bilan et techniques de recherche d'emploi) et des tables rondes. Elles se concluent par la rédaction d'une synthèse. La seconde phase comprendra

des journées de rencontres avec des professionnels, et de nouveaux entretiens individuels (3 heures au total), avant une mise en situation professionnelle prévue du 14 mars au 1er avril 2011. L'expérience du test réalisée en début d'année a permis un gain de temps et l'ensemble des partenaires a adhéré à cette nouvelle expérimentation.

En 2011, il était prévu dans la réponse à l'appel d'offres d'ouvrir le dispositif classique sur les sites de Besançon et Belfort-Montbéliard, ce que la faiblesse des effectifs d'étudiants volontaires dans le nord Franche-Comté n'a pas permis. En revanche, le dispositif IUFM a été organisé équitablement sur 4 sites régionaux éloignés géographiquement (de 50 à 100 km de Besançon). Le respect du cahier des charges a imposé l'usage d'une trame commune d'intervention et la recherche de partenaires à l'approche similaire pour ce public spécifique.

Pour Belfort, les partenaires habituels du Temps des Talents ont été sollicités (MIFE, MDE, CIBC, CIO). Un nouveau réseau de partenaires a vu le jour sur Vesoul et Lons-le-Saunier. Pour assurer les entretiens individuels et les ateliers dans ces deux dernières villes, des consultants sont aussi intervenus afin de suppléer aux manques de disponibilités des structures. Or, le nombre de bénéficiaires visés par le dispositif a été plusieurs fois revu à la hausse puis à la baisse par l'IUFM. Ces modifications ont généré un difficile cadrage des effectifs par structure, parfois très mal vécu par certains partenaires.

L'usage de la trame IUFM suppose un public captif et des plages horaires allouées. L'organisation des entretiens individuels (construction du portefeuille de compétences et du projet professionnel) et des ateliers de techniques de recherche d'emploi est relativement simple une fois l'effectif défini et acquis. Il n'en va pas de même pour la planification des rencontres avec les entreprises ou de conférences sur des points techniques qui ne peuvent être démultipliés à l'échelon régional. Le dispositif ne peut, faute de se discréditer, solliciter des intervenants ponctuels sans leur garantir un public.

B. Partenariats

1. Partenaires opérationnels

Les partenaires sont intervenus à plusieurs niveaux dans l'expérimentation puisque celle-ci était composée de deux phases : la première concernait l'accompagnement et la définition d'un nouveau projet professionnel cohérent (sur 3 mois) et la seconde, une mise en situation professionnelle sous forme d'entretien conseil, stage, divers contrats de travail...

Le jeune diplômé est auditionné sur son nouveau projet entre la phase 1 et la phase 2 par une commission. Celle-ci est composée du référent du jeune diplômé (personne l'ayant suivi durant la première phase), de la chef de projet *Le temps des talents* et d'un ou deux professionnels qui exercent dans un domaine en lien avec le nouveau projet.

Nom de la structure partenaire	Type de structure partenaire	Rôle dans l'expérimentation
APEC	Association	Préparation de la phase 2

CIRFA	Centre d'information et de recrutement des forces armées pour les 3 armées	Animation de journée métiers
Centre interprofessionnel de bilan de compétences (CIBC) des 4 départements	Association	Accompagnement de JD
Centre d'information et d'orientation (CIO)	Service de l'Etat dépendant du MEN	Accompagnement de JD
Chambre des métiers et de l'artisanat	Chambre consulaire	Animation de journées métiers
Chambre du commerce et de l'industrie (CCI)	Organisme public	Animation de journées métiers
CRESS de Franche-Comté	Association	Mise en situation professionnelle et jury de commission mi-parcours
CRIF Formation conseil	Association	Accompagnement de JD
Centre régional d'information jeunesse (CRIJ)	Association	Mise à disposition de ressources et jury de commission mi-parcours
Délégation régionale au droit des femmes et à l'égalité (DRDFE)	Service de l'Etat (DR)	Jury de commission mi-parcours et mise en situation professionnelle
Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-saône	Service de l'Etat (DR)	Lieu d'accueil pour mise en situation professionnelle
FRATE formation conseil (3 départements)	Association	Accompagnement de JD
La Poste	Entreprise	Animation de journée métiers
Maison de l'emploi du Pays de Montbéliard	Cité des métiers	Mise à disposition d'outils et de locaux
MEDEF	Association	Jury de commission mi-parcours et mise en situation professionnelle
MIFE de Belfort	Cité des métiers	Mise à disposition d'outils et de locaux et accompagnement de JD
PLIE (Plan local pour l'insertion et l'emploi)	Service du Grand Besançon (CAGB)	Jury de commission mi-parcours et mise en situation professionnelle

Cabinet Dornier Consultants	Cabinet privé	Participation à la réflexion sur l'accompagnement
FACE (ex CEPI)	Club d'entreprises	Jury de commission mi-parcours et mise en situation professionnelle
Ville de Besançon	Collectivité territoriale	Jury de commission mi-parcours et mise en situation professionnelle
Ville de Belfort	Collectivité territoriale	Jury de commission mi-parcours et mise en situation professionnelle
Ville de Montbéliard	Collectivité territoriale	Jury de commission mi-parcours et mise en situation professionnelle
Pays de Montbéliard Agglomération (PMA)	Collectivité territoriale	Jury de commission mi-parcours et mise en situation professionnelle
Communauté d'Agglomération du Grand Besançon (CAGB)	Collectivité territoriale	Jury de commission mi-parcours et mise en situation professionnelle

Les outils développés :

- Trame d'intervention par site
- Cahier des charges de formation
- Protocole d'accompagnement
- Plateforme de gestion et suivi des étudiants
- Tableaux de bord
- Planning global et/ou détaillé du projet
- Programme d'ateliers techniques et de conférences/débats
- Comptes rendus d'activités
- Réunions de travail par site
- Réunion de synthèse et d'analyse par site préalablement à la mise en œuvre et au moment du bilan de l'action
- Identification des compétences pour l'animation du dispositif (fiches de postes)

D'une manière globale, les échanges par email et téléphone ont souvent été privilégiés une fois l'expérimentation lancée afin de ne pas alourdir les plannings par des réunions trop importantes. Il est également à signaler que les partenaires et étudiants ont souffert des aléas climatiques ; la neige ayant rendu certains déplacements périlleux voire impossibles.

Ce dispositif a permis de renforcer des partenariats existants et d'en créer de nouveaux sur le secteur de Besançon. Dans le Nord Franche-Comté, les partenaires ont déjà l'habitude de travailler en réseau sur des projets communs depuis plusieurs années. Il est regrettable qu'ils n'aient pu disposer de jeunes à accompagner dès la première promotion.

La dynamique partenariale mise en place dans le cadre expérimental a été interrompue lors de la seconde année, faute de portage politique du projet. Toutefois, les partenaires présents sur Belfort et Montbéliard poursuivent leurs actions en réseau sur des dispositifs liés aux décrochages, à l'organisation d'évènements.

2. Partenaires financiers

Ce projet n'a pas fait l'objet de cofinancement extérieur : l'Université de Franche-Comté a contribué à hauteur de 22 % du financement total de l'expérimentation (soit 115 600 €) et le FEJ à hauteur de 78 % (soit 403 267,50 €).

Financements	Part de ces financements dans le budget total de l'expérimentation (hors évaluation) en %
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse	78 %
Cofinancements extérieurs à la structure	
Autofinancement	22 %

C. Pilotage de l'expérimentation

Un comité de pilotage a été mis en place dès le départ, regroupant l'ensemble des partenaires du dispositif (cf. tableau des partenaires), auxquels se sont ajoutés, la coordinatrice régionale des projets et représentant de l'Etat (Patricia Chastel) et des représentants de l'Université : le vice-président CEVU, la chargée de mission insertion, le Cereq, l'Observatoire des formations et de la vie étudiante, l'équipe du projet Temps des Talents, l'équipe du BAIP, un représentant de l'IUFM. Le comité de pilotage s'est réuni en 2010 à la fréquence d'une réunion tous les 2 ou 3 mois en fonction des nécessités du planning et de la gestion de projet. Des réunions ont aussi été organisées par site, regroupant le plus souvent les partenaires du Nord Franche-Comté et ceux de Besançon.

En janvier 2011, ont eu lieu deux réunions axées sur la promotion IUFM par secteurs géographiques : l'une pour Belfort et Vesoul, l'autre pour Besançon et Lons-le-Saunier. Dans les deux cas, les remarques suivantes ont été faites :

- Le dispositif IUFM est jugé trop dense, trop court et trop concentré ;
- Le temps de préparation a été trop court pour les structures participantes ;
- les réunions sont jugées chronophages et le temps consacré à l'ingénierie n'est pas rémunéré.

Pour ces raisons, un groupe de travail restreint a œuvré sur une nouvelle proposition de trame du dispositif, afin d'avoir un point de départ concret pour le comité de pilotage. Ce groupe de travail a été composé de représentants de CRIF-formation, de la FRATE formation conseil, de l'IFPA, de Crescendo, du BAIP, de l'équipe *Le temps des Talents* et du Cereq. Il s'est réuni deux fois entre mai et juin à Besançon. Ses travaux ont abouti à une proposition concrète qui devait être présentée au Comité de pilotage de juin.

Ce dernier initialement prévu le 16 juin, devait statuer sur l'adaptation du dispositif travaillé par ce groupe réduit de partenaires. L'Université attendant la réponse du Fonds Jeunes à l'avenant de la convention (co-rédigé avec le Cereq), ce comité a été repoussé au 30 juin puis reporté en

septembre. A ce comité étaient conviés, outre les participants partenaires habituels du projet, les nouvelles structures intervenues sur la promotion IUFM ainsi que les directeurs des composantes, leurs directeurs des études et les responsables des Masters enseignement. Au final, le comité de pilotage ne s'est pas réuni en 2011.

Sur le Nord Franche-Comté, les structures présentes ont travaillé souvent en autonomie sur les modalités de coordination du projet sur le territoire, l'articulation entre les acteurs, etc. Un protocole d'accompagnement spécifique a d'ailleurs été établi, ce qui a permis de disposer d'une méthodologie d'accompagnement commune à chaque partenaire. Toutefois, il est à noter les difficultés liées à la distance séparant Besançon (siège de l'équipe *Le temps des talents*) de Montbéliard ou Belfort (80 à 100 km) n'ont pas facilité les échanges. La chef de projet n'a pas pu participer aux réunions de Montbéliard ou Belfort, et a du coup, laissé une autonomie importante aux partenaires. Le travail réalisé a été sérieux et très méthodique avec une vraie activité en réseau qui s'est effectuée, à l'inverse de Besançon, où cela a été plus compliqué à mettre en place, surtout avec les partenaires œuvrant sur la première phase d'accompagnement.

III. Enseignements généraux de l'expérimentation

A. Modélisation du dispositif expérimenté

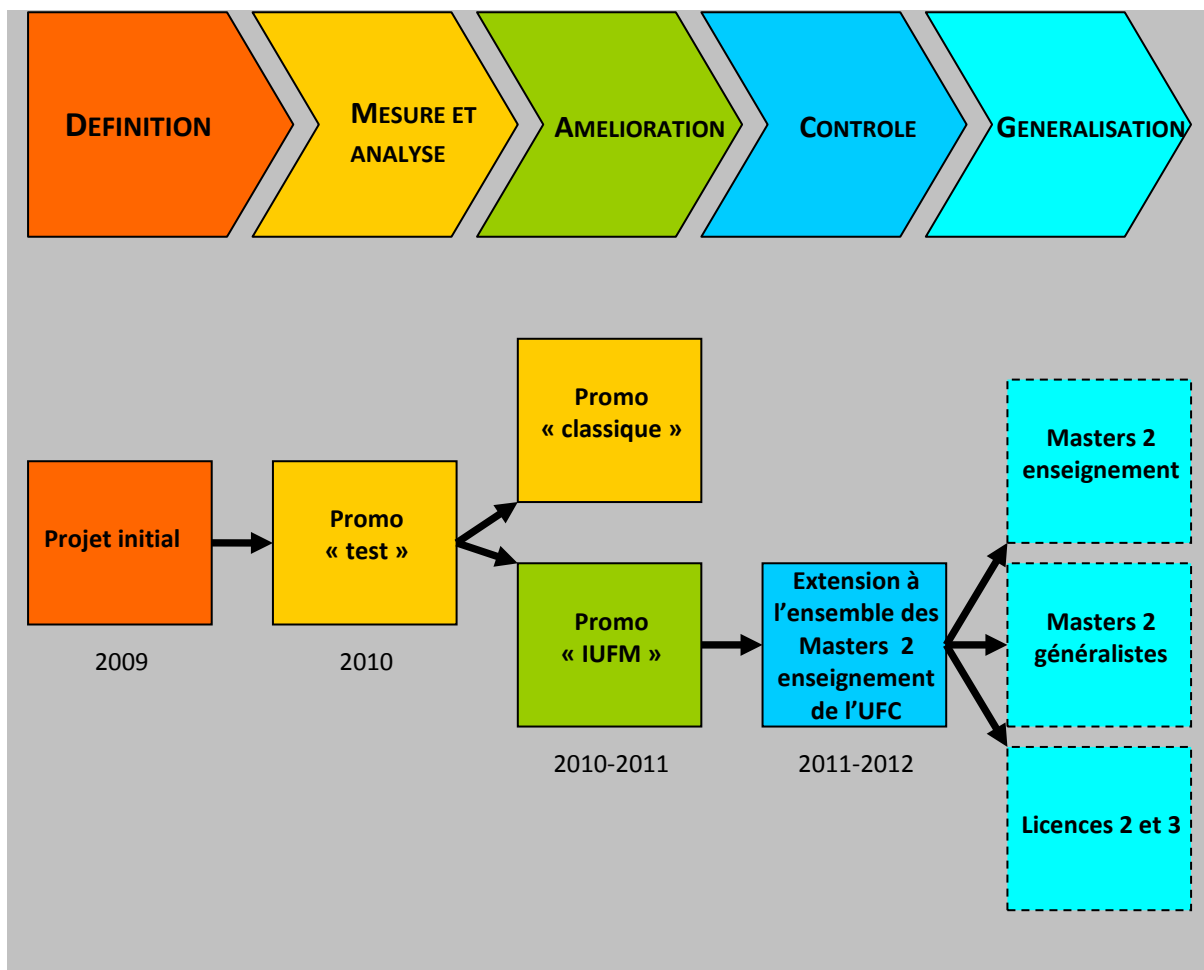
2010 a donc été une période de test et d'adaptation du dispositif.

Concernant la promotion classique, les difficultés de mise en œuvre en particulier liées à la dispersion des jeunes sont un frein considérable à sa poursuite. De plus, son coût est extrêmement élevé pour un nombre de participants réduit.

La mise en œuvre de la Masterisation a changé la donne pour notre expérimentation : sans négliger les jeunes diplômés volontaires, le dispositif s'est articulé au master MEEF pour proposer aux étudiants non admissibles volontaires un accompagnement spécifique.

Les étudiants inscrits en master 2 présentent des disponibilités communes et des statuts moins disparates. L'organisation privilégiant le travail en petit collectif permet de cerner les coûts. C'est donc cette adaptation du dispositif que nous préconisons. Il faudra pour autant tenir compte des nouveaux ajustements des contenus de formation prévus dans le cadre de l'actuelle réforme sur la formation des enseignants.

Voici un schéma précisant le cheminement de notre dispositif et la généralisation proposée :



L'idée est bien de proposer un accompagnement en Master 2 pour les étudiants ayant échoué aux concours des métiers de l'enseignement dans une unité pour les parcours alternatifs. Il est important de veiller à ce que les intervenants « référents » travaillent sur la définition d'un nouveau projet professionnel avec ces étudiants et n'aient pas une vision trop restrictive du marché du travail ; l'idéal étant de se baser sur les compétences d'un chargé d'insertion professionnelle ou d'une personne sensibilisée à la recherche d'emploi, à l'évolution du marché du travail, notamment régional, et aux secteurs en tension. La phase 2 devra favoriser les échanges avec le monde professionnel sous des formes diverses (entretiens conseil, rencontres de professionnels, forums recrutement, salons, conférences, etc.).

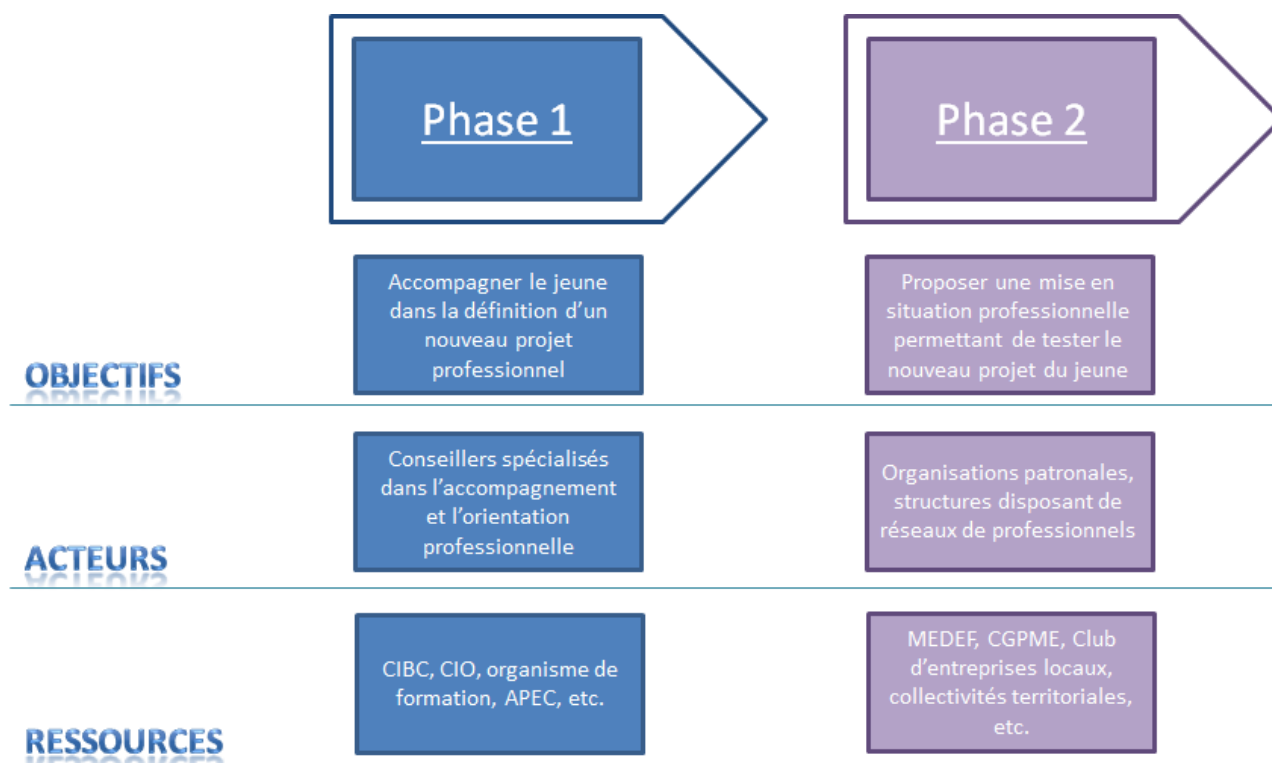
Pour la généralisation de ce dispositif, il est nécessaire d'informer très tôt les jeunes inscrits dans les formations MEEF par différents canaux (mails, affiches, flyers, site Internet...) afin qu'ils aient connaissance du dispositif. Il faut leur donner la possibilité de venir participer à des réunions d'information collective pour comprendre le projet et s'engager s'ils y trouvent de l'intérêt. Les volontaires et les référents signeront une charte d'engagement qui doit permettre de mettre tout le monde d'accord sur les objectifs, les droits et les devoirs de chacun.

Globalement, il est important de structurer un réseau d'acteurs répartis sur tout le territoire. Ce réseau est varié et doit comprendre des structures dédiées à l'accompagnement du jeune, qui puissent réaliser des entretiens individuels et/ou collectifs et des structures qui permettent la mise en situation professionnelle (organisation de journée métiers, lieu de stage, rencontres de professionnels...).

Dans notre cas, la phase 1 (accompagnement) a regroupé des spécialistes de l'orientation professionnelle des CIBC territoriaux de Franche-Comté, des conseillers d'orientation psychologues des CIO, des conseillers volontaires travaillant en cité des métiers, des intervenants en organismes de formation (ex : Frate formation conseil, Crescendo, CRIF formation). Chacun s'est impliqué selon ses compétences, possibilités et disponibilités.

Pour la phase 2, nous avons mobilisés des professionnels par l'intermédiaire de structures s'aide à l'emploi telles que la Maison de l'emploi du Pays de Montbéliard et l'Apec. Les organisations patronales (MEDEF et CGPME), les clubs d'entreprises locaux (Face), les collectivités, la chambre des métiers et de l'artisanat, les armées (notamment le CIRFA), la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS), etc., nous ont permis de favoriser des contacts entre les jeunes accompagnés et le monde professionnel.

Voici un schéma reprenant les objectifs et la répartition des acteurs selon la phase d'intervention. Le dispositif se déroule sur 6 mois (3 mois par phase)



B. Enseignements et conditions de transférabilité du dispositif

La grande difficulté à organiser ce dispositif en partenariat réside dans l'anticipation et la planification des actions pour permettre à chacun de disposer d'un délai suffisant pour préparer son action. Par ailleurs, l'ensemble des partenaires s'accorde pour dire que le dispositif était trop dense, trop concentré et que sa durée était beaucoup trop courte. Ceci a de fait, eu des impacts négatifs sur les partenaires :

- Organisation jugée trop rapide, notamment sur les journées conseils et les modifications trop nombreuses et souvent de dernière minute (calendrier, contenu, nombre d'heures...)
- Délais insuffisants pour laisser les partenaires préparer leurs actions (réactivité et très grande souplesse demandée) => impression de mal faire le travail, frustration ;
- Nombre et durée des réunions très chronophages impliquant pour certains des déplacements de deux à trois heures aller-retour pour participer aux groupes de travail.

En fonction du territoire où le dispositif est déployé, il est nécessaire de travailler avec les partenaires présents sur le terrain et de s'adapter aux méthodologies et pratiques de chacun. Dans un souci d'équité entre les jeunes, un travail entre les acteurs de la phase 1 devra être mis en place pour établir une méthodologie commune et ainsi permettre à chaque jeune suivi de disposer du même accompagnement. Il est toutefois important de tenir compte de la distance entre les uns et les autres, car cet élément peut générer d'importantes difficultés (vu dans le cadre de l'expérimentation).

Par ailleurs, les acteurs de la phase 2 devront être informés des actions menées en phase 1 afin d'éviter toute difficulté lors de leur intervention : perte de temps pour savoir où le jeune en est dans la construction de son projet, contradictions avec les conseils prodigués en phase 1 voire total désaccord avec le travail accompli en phase 1 (vu dans le cadre de l'expérimentation).

Pour éviter ces effets pervers, il est nécessaire de prévoir une réunion avec tous les acteurs, une fois la démarche établie, pour les éclairer sur le travail à mener et à l'approche de la phase 2, proposer plusieurs points d'informations.

1. Public visé

Les objectifs en termes d'effectifs n'ont pas été atteints dans le cadre de l'expérimentation et si nous nous penchons sur l'assiduité du public tout au long du dispositif, deux situations émergent dépendant totalement du statut du jeune à son entrée dans le dispositif :

- a) L'adhésion des bénéficiaires de la promotion classique est très dépendante du statut du jeune (demandeur d'emploi, en emploi, en étude, en étude et emploi, en attente de formation...). Le nombre de jeunes suivis a tendance à décroître tout au long du déroulement du dispositif car il devient pour certains, vital de travail pour pouvoir se loger et se nourrir. => Il faudrait sans doute travailler sur le statut du jeune à son entrée dans le dispositif, proposer un statut qui lui garantisse une aide financière. L'idée avait été avancée lors de l'écriture du projet, mais aucune solution n'a été trouvée pour garantir la pérennité de l'action.
- b) A l'inverse, le statut étudiant des promotions dites IUFM (dans notre expérimentation), assure une stabilité de l'effectif et une assiduité tout au long du dispositif.

Les volontaires étant peu nombreux et surtout, difficilement assidus tout au long du dispositif, il est sans doute plus aisé de travailler en amont, avec ceux inscrits dans les formations.

2. Actions menées dans le cadre du dispositif

La conduite du dispositif organisée en deux phases consécutives devra proposer les lignes d'actions suivantes :

- a) Concernant la phase 1 d'accompagnement dans la construction d'un nouveau projet professionnel :
 - Conseil et accompagnement pour orienter ;
 - Mise en démarche active (atelier emploi) ;
 - Mise en relation des terrains d'expérience ;
 - Accompagnement vers l'emploi.

b) Concernant la phase 2 de mise en situation professionnelle :

- Recherche de stage, contrats aidés, Intérim, CDD, etc. ;
- 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.

La phase 2 ne doit pas être négligée et il est important d'anticiper ; l'idéal étant de proposer des contrats de travail ou des stages aux jeunes accompagnés.

3. Partenariats, coordination d'acteurs et gouvernance

Il est important de prendre en compte dès le départ la lourdeur administrative du dispositif, le travail de coordination des acteurs et le travail de communication qui doit être mis en place auprès des jeunes pour les inciter à suivre le dispositif mais également auprès des partenaires pour les informer tout au long du déroulement du projet.

Ce travail très lourd nécessite la présence d'au moins deux permanents à temps plein et la tenue d'un comité de pilotage semestriel les premières années, puis annuel. Il statuera sur les orientations et améliorations du dispositif. Il devra être composé de partenaires locaux, décideurs (collectivités territoriales, structures d'accompagnement vers l'emploi, organismes paritaires, clubs d'entreprises, et autres structures disposant d'un réseau de professionnel – ex : chambre de commerce et de l'industrie, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre régionale de l'économie sociale et solidaire, fédération des banques...). Il faudra veiller à une complémentarité des acteurs présents pour pouvoir assurer le financement du dispositif. Chaque partenaire, acteur de phase 1 ou 2, ne fera pas partie du comité de pilotage mais il faut prévoir une représentativité des partenaires de chaque phase ainsi que des financeurs. Ces derniers sont fondamentaux pour garantir le bon déroulement du projet.

Le fonctionnement en association peut s'avérer intéressant avec une équipe d'élus qui définit les orientations stratégiques et prend les décisions structurelles ainsi que le recrutement d'au moins deux salariés pour gérer l'opérationnalité du dispositif.

4. Impacts sur la structure

Ce projet a connu de grosses difficultés liées en grande partie au manque de soutien politique de l'Université de Franche-Comté. La lourdeur administrative d'un établissement tel n'est pas sans conséquence et engendre de nombreux retards ou difficultés pour mettre en œuvre le dispositif (signature de convention de partenariat, prise de décision politique, programmation de comité de pilotage, etc.). L'arrêt du dispositif n'a pas forcément été bien perçu ni compris par tous les partenaires, ce qui n'est pas simple pour retravailler avec chacun.

Le BAIP a toutefois pu profiter de cette expérience pour mieux connaître ses partenaires bisontins, leurs actions, méthodologies de travail et outils.

Conclusion

L'expérimentation a été arrêtée à l'issue de l'été 2011 suite au non renouvellement des contrats de travail de la chef de projet et de son assistante. L'expérimentation a manqué d'un soutien politique fort de l'université, l'avenant à la convention d'expérimentation n'a jamais été retournée au fond jeune. Aucune action n'a donc été conduite depuis l'été 2011.

Annexes obligatoires à joindre au fichier :

➤ **Tableau 1 sur les publics**

➤ **Tableau 2 sur les actions**

Renseigner le tableau dans le fichier Excel en annexe 2 et le réintégrer en annexe du rapport.

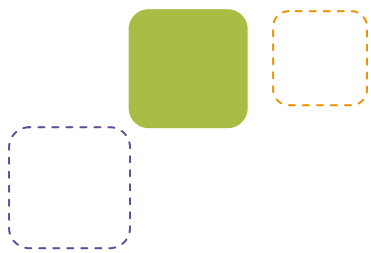
Dans ce tableau, préciser pour chaque action :

- une description synthétique de l'action en question ;
- la durée en semaine ou mois de chacune de ces actions (en précisant bien l'unité de temps) ;
- quelles ressources humaines ont été mobilisées (effectifs en équivalent temps plein, type de qualification du personnel concerné, etc.) ;
- si besoin ajouter des informations sur les moyens logistiques qui ont été nécessaires pour mettre en place l'action.

➤ **Tableau 3 sur les outils développés dans le cadre de l'expérimentation**

Vous préciserez dans cette annexe les outils qui ont été développés dans le cadre de l'expérimentation, cela inclut notamment les fiches de procédures, chartes de bonnes pratiques, modules de formation, etc. Vous préciserez à quoi sert l'outil, à qui il est destiné et quel est son support. Indiquer si ces outils vous semblent facilement transférables à d'autres structures souhaitant mettre en place des démarches similaires. Pour les outils les plus innovants, vous pouvez en joindre un exemple, en annexe du rapport ou, si cela est volumineux, l'inclure dans le zip lors de la transmission du rapport.

➤ **Tableau 4 sur l'exécution financière**



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 – 75650 Paris cedex 13
<http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr>

