

BAIP et paysage universitaire :
une redistribution des rôles
au service de l'insertion

Vendredi 27 novembre 2009

- compte rendu -



Sommaire

Une transition à ménager	4
Philippe AUGÉ	
<i>Président de l'université Montpellier 1</i>	
UNE COALITION D'ACTEURS IMPLIQUES EN RESEAU	7
Une structure réticulaire pilotée en mode projet	7
Denis GASTE	
<i>Vice-président délégué à la direction des stages et à l'insertion, université du Sud Toulon Var</i>	
Le SEIP : des UE libres aux alumNice.....	9
Jean-Christophe BOISSE	
<i>Vice-président délégué à l'insertion professionnelle et aux relations avec les entreprises, université de Nice-Sophia Antipolis</i>	
Une plate-forme fédératrice.....	13
Basile SIRCOGLOU	
<i>Vice-président chargé de l'insertion professionnelle et de la formation tout au long de la vie, université Paul-Cézanne Aix-Marseille 3</i>	
Le CLIPE : un réseau des réseaux d'insertion	17
Sylvie BLENEAU	
<i>Vice-présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion professionnelle, université Claude Bernard – Lyon I</i>	
DU LOCAL AU REGIONAL : LA MARCHÉ VERS LA MUTUALISATION.....	19
Des formations à l'accompagnement vers la vie professionnelle	19
Pierre ARNAUD	
<i>Directeur de la Cellule d'accueil, d'information et d'orientation (CELAIO), université Joseph Fourier Grenoble I</i>	
Marie-France SOULAGE	
<i>Chargée de l'insertion, université Joseph Fourier Grenoble I</i>	
Un BAIP en ligne : l'exemple des universités lorraines	23
Véronique CHLOUP	
<i>Vice-présidente, coresponsable du BAIP en ligne université de Metz</i>	
LES CHEMINS DE L'EMPLOYABILITE.....	26
E=Mc2 : Emploi = Méthode + Communication + Culture d'entreprise	26
Blandine GOIDET-DEVEL	
<i>Responsable pédagogique, université de Franche-Comté</i>	



L'INSERTION ET SON EVALUATION CHIFFREE	31
Observatoires, structures et acteurs de l'insertion	31
Marc BOUDIER	
<i>Directeur d'O.V.E et président de RESOSUP, université de Toulouse 1 - Capitole</i>	
Dominique LE JACQUES	
<i>Chargée du pôle enquête & suivi de l'insertion – BAIP SUIOIP, université d'Angers</i>	
Synthèse et conclusion	34
Jean-Michel HOTYAT	
<i>Chef du département de la stratégie, de la formation et de l'emploi, DGESIP, MESR</i>	



UNE TRANSITION A MENAGER

Philippe CHARIGNON

Chargé du domaine formation, vie de l'étudiant, Agence de mutualisation des universités et des établissements

Nous abordons aujourd'hui l'insertion professionnelle dans le paysage universitaire français, et en particulier les BAIP. Cette journée se divise en quatre parties : les réseaux d'acteurs coalisés, les mutualisations régionales, les chemins de l'employabilité et la place des structures d'évaluation. Philippe Augé, président de l'université de Montpellier I, a accepté d'introduire cette journée. Avant d'accéder à la présidence, il a dirigé le SCUIO-IP de son université et la conférence des directeurs de SCUIO. C'est à ce titre qu'il a participé au groupe de travail national chargé de rédiger un rapport sur l'agencement des BAIP dans le paysage universitaire. Je lui cède bien volontiers la parole.

Philippe AUGE

Président de l'université Montpellier 1

Je vous remercie de m'avoir invité à ouvrir ce séminaire, consacré à une question d'actualité. La thématique de l'insertion professionnelle doit être appréhendée dans le cadre du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Les établissements peuvent en effet décider d'utiliser les marges financières dégagées par les RCE comme levier politique pour consacrer une partie de leurs ressources à cette mission.

J'articulerai mon intervention en trois points. En premier lieu, je souhaite revenir sur la mission d'aide à l'insertion professionnelle dévolue aux universités par la loi LRU pour rappeler que les universités n'ont pas attendu ce texte pour se préoccuper de cette question. A mon sens, l'intégration d'un article spécifique sur les BAIP dans la loi d'août 2007 témoigne d'une certaine méconnaissance du législateur sur les dispositifs qui existaient déjà, auparavant, au sein des établissements. En deuxième lieu, j'aborderai le positionnement des BAIP dans les universités, situation qui diffère en fonction de l'organisation et des caractéristiques de celles-ci. Enfin, le rapport rédigé par le groupe de travail créé par la Ministre ayant conclu à la nécessité de créer des structures d'insertion professionnelles pertinentes, j'évoquerai ce qu'il est possible d'envisager dans ce cadre.

La préoccupation de l'insertion professionnelle dans l'enseignement supérieur est ancienne. En 1975 ont été créées les cellules d'information et d'orientation. En 1986, les Services communs universitaires d'insertion et d'orientation (SCUIO) ont une mission d'aide à l'insertion professionnelle. Très souvent, la dénomination choisie par les universités (SCUIO ou SUIO) ne faisait pas référence à cette activité d'aide à l'insertion professionnelle, et ce défaut d'affichage, dans le titre même de ces services, a sans doute constitué une erreur pouvant expliquer la méconnaissance du législateur, justifiant sa volonté de créer une structure spécifique. Enfin, je voudrais rappeler que les plates-formes d'insertion professionnelle ont été mises en place en 2006, suite à un appel à projets. C'est ainsi que 18 plates-formes ont été instituées, dans lesquelles 35 universités étaient partie prenante. Les universités ont donc abordé cette question de l'insertion professionnelle bien avant 2007.

La loi LRU du 10 août 2007 a donc posé le principe de la création, dans chaque établissement, d'un Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) en charge de l'application la nouvelle mission dévolue par la loi au service public de l'enseignement supérieur. Je regrette que la loi ne soit pas complétée sur ce point par un texte de nature réglementaire (décret d'application). Un tel texte aurait pu préciser le fonctionnement de ces structures, comme cela avait le cas en 1986 avec le décret sur les SCUIO dans le prolongement de la loi de 1984. Tel n'a pas été le choix du ministère. Cependant,



Madame la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a eu l'heureuse initiative d'initier une réflexion sur ce que devaient être les BAIP. C'est la raison pour laquelle un groupe de travail a été constitué en février 2008 afin de réfléchir à leur mise en place dans les universités, et de formaliser un cahier des charges. La première mission de ce groupe de travail a consisté à définir le partage des tâches entre les acteurs de l'insertion au sein des établissements afin de répondre aux attentes des étudiants notamment ; la deuxième mission a porté sur la mise en place de partenariats externes avec les acteurs de l'insertion et de l'orientation. Ce groupe de travail, coprésidé par Jean-Michel Uhaldeborde, ancien Président de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour, et Thomas Chaudron, Président du Centre des jeunes dirigeants (CJD) s'est réuni de façon régulière pendant quatre mois environ et a remis son rapport à Madame la Ministre le 8 octobre 2008. Ce rapport s'est attaché à prôner la mise en cohérence et la généralisation des pratiques existantes en incluant l'ensemble des acteurs ; à mettre en évidence la nécessité d'un portage politique de la mission d'insertion professionnelle... Parallèlement à ces objectifs, le groupe de travail a défini des missions, notamment l'élaboration d'un schéma directeur de l'insertion professionnelle propre à chaque établissement, afin de définir les actions à engager et de préciser les modes de pilotage. Enfin, le groupe de travail a adopté une position médiane sur les missions du BAIP. La première est la préparation et le suivi de l'entrée sur le marché du travail. Certains membres du groupe de travail estimaient qu'il relevait de la responsabilité de l'université de « placer » ses étudiants, tandis que d'autres, dont je faisais partie, positionnaient le curseur plus en amont, dans la nécessité d'offrir aux étudiants un accompagnement efficace pour réussir leur insertion sur le marché du travail et de mesurer cette insertion. Cette dernière logique a prévalu. Une autre mission que le rapport a souhaité voir dévolue au BAIP est l'appui à la pratique des stages en milieu professionnel. Ce point a également suscité des débats : le stage devant-il être systématiquement proposé à tous les étudiants quel que soit leur niveau d'études ? Là encore, nous avons retenu une position médiane, le BAIP devant favoriser la généralisation de la pratique des stages et leur évaluation a posteriori.

Je désirerais également évoquer la configuration des BAIP au sein des universités. Existe-t-il une forme de référence ? Dans le rapport du groupe de travail 2008, deux typologies ont été retenues. La première est un modèle « unitaire et centralisé » au niveau des services généraux, le BAIP étant alors le plus souvent intégré dans les SCUIO. Le second modèle, mis en avant par le rapport, est appelé « réticulaire et coordonné ». Dans ce second modèle, les BAIP sont conçus comme une tête de réseau, une cellule de coordination laissant davantage de place aux acteurs sur le terrain notamment les composantes pédagogiques. Pour ma part, je suis favorable à la première formule, celle de BAIP intégrés aux SCUIO. Certes, les problématiques de l'université diffèrent notamment en fonction de la taille des établissements et de leur structuration. Cependant, trois raisons justifient ma position. En premier lieu, dans de nombreux cas, les SCUIO étaient bien avant la loi LRU compétents en matière d'accompagnement à l'insertion professionnelle. Un transfert de cette mission pourrait alors être mal vécu par les agents affectés à ces services, se sentant dépossédés d'une partie de leurs attributions. La deuxième raison relève de la rationalité : dans l'établissement que je dirige aujourd'hui, la mise en place du BAIP s'est effectuée simultanément au passage aux RCE. L'exercice de ces nouvelles compétences nécessitant de nouveaux supports d'emploi (pilotage de la masse salariale, contrôle de gestion...), le rattachement du BAIP au SCUIO-IP se justifiait alors pleinement par une logique d'économie de moyens. Enfin, dans de nombreuses universités, les SCUIO se sont vu confier la production d'enquêtes statistiques sur l'insertion professionnelle et disposent d'agents pour conduire ces enquêtes. Or, le suivi de l'insertion relève des attributions des BAIP.

Une enquête a été menée en mai 2009 par le bureau de la Conférence des Directeurs de SCUIO-IP à propos du positionnement des BAIP par rapport aux SCUIO. Sur les 81 SCUIO sollicités, 70 ont répondu. Dans 33 % des cas, le BAIP était intégré au SCUIO. Dans 30 % des cas, SCUIO et BAIP avaient fusionné dans une structure nouvelle. Enfin, le troisième tiers était plus indécis : chez 7 % des



répondants, le BAIP était séparé du SCUIO ; pour 10 % des universités sondées, une restructuration était attendue. Cela dit, ce choix relève de l'équipe de direction de l'Université. A mes yeux, l'essentiel est que la structure soit pertinente, quel que soit son positionnement.

Créer des structures pertinentes. Telle est une autre recommandation du rapport. Se pose alors la question de savoir comment y parvenir. La première logique consiste à mobiliser les partenariats, à travers des conventionnements, des manifestations d'ouverture... Le second élément consiste à stimuler le dispositif en interne. Il ne suffit pas de doter en moyens humains, c'est-à-dire en emplois, ce bureau. Il faut créer des synergies. Pour cela les équipes présidentielles peuvent mettre en place des dispositifs d'incitation, comme des primes afin de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés et, en premier lieu les enseignants qui s'investiraient sur cette mission. Il est également important d'évaluer la performance du dispositif. Certes, la tutelle le requiert. Mais il convient prioritairement de convaincre la communauté universitaire de l'intérêt et de l'importance de cette mission d'appui à l'insertion professionnelle. En effet, j'ai pu très souvent constater l'ignorance des enseignants-chercheurs à propos des BAIP, mais aussi des SCUIO. Il est donc primordial de valoriser ces activités, de les faire connaître à travers un journal interne ou une lettre d'information. Nous devons montrer que ce service assure un appui aux différentes initiatives en faveur de l'insertion des jeunes diplômés. Enfin, il faut que les responsables de BAIP, qu'ils soient enseignants-chercheurs ou personnels administratifs et techniques, soient intégrés dans l'équipe de direction de l'université ou en soient très proches. Une courroie de transmission est nécessaire entre ces services émergents et la présidence de l'université.

A l'égard de l'opinion publique et des médias, qui portent un regard souvent critique sur le fonctionnement de nos établissements, la réussite des BAIP doit permettre de valoriser l'image de nos universités.



UNE COALITION D'ACTEURS IMPLIQUES EN RESEAU

UNE STRUCTURE RETICULAIRE PILOTEE EN MODE PROJET

Philippe CHARIGNON

Le fonctionnement en mode réticulaire a été évoqué par le groupe de travail dans le rapport remis en 2008 à la ministre. La première partie de ce séminaire, intitulée « Une coalition d'acteurs impliqués en réseau », nous permettra d'en aborder quelques exemples. Nous commencerons par Denis Gasté, professeur à l'université Toulon-Var, qui a su donner à la DOSI sa dynamique actuelle en s'appuyant sur plusieurs services et entités préexistants. Il nous expliquera ses principes de fonctionnement dans son exposé.

Denis GASTE

Vice-président délégué à la direction des stages et à l'insertion, université du Sud Toulon Var

Bonjour à tous. Je ne m'attarderai pas sur les définitions, mais plutôt sur le mode projet de pilotage que nous avons adopté dans la mise en œuvre de la DOSI (Direction de l'orientation, des stages et de l'insertion). Dans un premier temps, nous reviendrons sur la mise en place de cette entité. Dans notre contexte, il était plus facile de mettre en place une entité regroupant plusieurs pôles, car ceux-ci étaient naissants. Notre conseil d'administration a acté la création de l'entité en 2007, à travers la naissance du BAIP et de l'OVE (Observatoire de la vie étudiante) venus s'ajouter au SCUIO déjà existant. En 2008, un vice-président délégué a été institué. Nous avons mis en place un schéma directeur non seulement pour le BAIP, mais aussi pour l'ensemble des trois missions (SUIO, BAIP, OVE). En termes de lisibilité, nous avons choisi de conserver l'entité DOSI, avec des pôles orientation, insertion et observatoire.

Jusqu'à voici quelques années, les cycles de formation s'inscrivaient dans une structure de type tubulaire ou linéaire. Aujourd'hui, avec le LMD, la formation tout au long de la vie, nous nous trouvons dans une structure itérative. En premier lieu, l'*input* est beaucoup plus varié qu'auparavant : la typologie d'entrée des étudiants induit une vision différente de l'insertion. La formation présente une complexité plus importante, notamment à travers les passerelles. Concernant l'*output*, la sortie de l'étudiant est désormais un passage à un autre statut, celui d'acteur économique, d'acteur d'enseignement dans des structures professionnelles. Il est essentiel de conserver une dynamique afin que cet acteur, qui a participé à la vie de l'université, puisse retrouver une place au sein de celle-ci.

C'est dans ce cadre que nous avons déployé les trois pôles. Le pôle orientation a une mission d'accueil et d'intégration. La mise en place du pôle insertion vise à proposer à l'étudiant une méthode pour la prise en charge de son projet professionnel, la découverte d'acteurs et de filières, et ultimement son insertion professionnelle. Enfin, l'OVE, au-delà de ses missions habituelles, doit mettre en œuvre l'ensemble des moyens pour conserver un lien social fort avec les acteurs qui quittent l'université. Notre objectif consiste à mettre ces éléments en synergie. Le président de l'université nous a clairement demandé de faire bouger les frontières de la communauté. Notre SCUIO ne s'était pas véritablement approprié l'insertion professionnelle, et un travail sur les représentations des personnels, des étudiants était nécessaire, notamment à travers les TIC. Nous avons également souhaité assurer une articulation étroite entre les différents conseils. Le conseil de pilotage comprend des enseignants-chercheurs et des référents dans les différents domaines d'intervention. Un conseil d'orientation université-entreprise est également en cours de constitution autour de deux axes forts :



concevoir et mettre en place des actions de rencontre et travailler ensemble sur la meilleure définition possible des parcours d'enseignement au titre du RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Enfin, nous avons instauré un rapport d'activité régulier devant les Conseils. Nous avons ainsi produit, comme toutes les universités, un schéma directeur faisant figure de clé de voûte. Nous disposons de 53 indicateurs, d'un chronogramme sur le quadriennal en cours, d'une stratégie d'action. Dans notre établissement de petite taille, il était nécessaire de rechercher la création de réseaux. Un groupe de travail sur l'insertion a été créé avec plusieurs autres universités. Nous avons procédé avec pragmatisme : si un premier noyau d'outil ou de support existait pour un projet, nous l'avons utilisé prioritairement pour le mettre en phase avec nos objectifs.

Le pilotage en mode projet est assuré par un président délégué et un directeur administratif qui animent cette structure des trois pôles. Chacun de ces pôles est conduit, en mode projet, par un responsable de pôle et un assistant. Cette démarche nous conduit à refondre les fiches de poste, afin de mettre en cohérence la notion de projet et la mise en situation des personnels. Au départ, les fiches de poste, très administratives, prenaient la forme d'un inventaire quelque peu figé. Nous avons donc, en partant du schéma directeur, construit une trame déclinant les missions propres à chaque personne selon sa fonction et niveau de responsabilité. A terme, notre objectif consiste à mettre cette organisation en synergie. Ainsi, l'accent pourra être mis sur l'un ou l'autre pôle en fonction des besoins. En termes de management, nous nous sommes inscrits en mode de pilotage « Gantt » : les actions, très nombreuses, doivent être définies et structurées. L'outil Gantt fournit une aide à la structuration des tâches et à l'optimisation du temps et des ressources humaines.

Concernant la communication, le président Augé a souligné le manque de reconnaissance des actions dans ce domaine. Nous devons en quelque sorte inverser l'iceberg, c'est-à-dire engager un effort considérable de communication afin d'inverser les représentations. En effet, celles-ci sont difficiles à modifier. Les conflits et tensions que nous avons vécus l'an dernier à travers les mouvements de grève n'ont pas contribué à faciliter notre tâche. Nous devons séduire, convaincre et accompagner l'ensemble des acteurs pour faire aboutir nos actions. Notre démarche est celle d'une communication engageante : nous mettons le pied à l'étrier aux acteurs, administratifs, enseignants-chercheurs, mais surtout étudiants, avant de passer progressivement à des actions plus conséquentes. Nous avons demandé à nos services de se placer dans une situation d'écoute active et d'appui. C'est pourquoi nous avons mis en place des systèmes d'information collaboratifs, mais aussi une culture du compte-rendu, du partage d'informations, de veille partagée. Un blog génère une lettre d'information bimensuelle, et nous travaillons à un guichet unique web qui constituerait le point focalisant pour l'ensemble de ces actions. En présentant cette démarche au conseil d'administration, nous avons assumé une dimension utopique : nos propositions peuvent paraître atypiques, ce qui nécessite de laisser un temps à l'expérimentation, même si les résultats peuvent sembler décevants dans un premier temps. Notre démarche implique une forte concertation des composantes et un retour régulier devant les conseils.

La mode est actuellement aux indicateurs, à la performance. Or il est difficile de faire basculer l'institution qu'est l'université dans un mode projet, avec cet ensemble d'outils. Un travail auprès des acteurs est donc nécessaire, afin de mettre en place un mode organisationnel nouveau, des habitudes de travail différentes. Pour ce faire, la volonté politique est indispensable. Il faut également agir, mobiliser les acteurs universitaires. Certes, les RCE constituent un levier. Cependant, avant que la culture du RCE soit mise en place, nous avons un travail important à mener. Enfin, je souhaite aborder la question de la temporalité. Les mandats des acteurs administratifs, enseignants et politiques s'accordent parfois mal avec la mise en place de projets. Nous devons faire en sorte que le premier temps de notre démarche soit dégagé de tout cadre contraignant. Une fois l'expérimentation achevée, elle doit être actée au plus vite par les conseils afin, en quelque sorte, de s'inscrire dans le marbre.



LE SEIP : DES UE LIBRES AUX ALUMNICE

Philippe CHARIGNON

Nous allons maintenant écouter Jean-Christophe Boisse nous présenter le SEIP, qui constitue désormais le BAIP à l'université de Nice-Sophia Antipolis. Ses actions, éclectiques, sont toutes orientées vers l'insertion professionnelle des étudiants.

Jean-Christophe BOISSE

Vice-président délégué à l'insertion professionnelle et aux relations avec les entreprises, université de Nice-Sophia Antipolis

Mon intervention porte sur le service entreprise et insertion professionnelle (SEIP) de l'université de Nice. Je vous présenterai les différents flux existant au sein de l'établissement afin de répondre à la problématique de l'insertion professionnelle.

L'université de Nice est pluridisciplinaire et de taille moyenne, avec ses 26 000 étudiants. L'ensemble des sections de recherche sont représentées. L'UFR de lettres, arts et sciences humaines est en perte de vitesse, contrairement à l'UFR de droit, en forte augmentation. Le succès de l'UFR de médecine ne se dément pas. Le nombre d'étudiants varie donc considérablement en fonction des UFR. Nous avons également l'un des plus importants IUT de France, dont je suis issu, un Institut d'administration des entreprises (IAE), un IUFM et une école d'ingénieurs. L'université, dans le cadre du contrat quadriennal 2008-2011, propose 239 diplômes différents hors santé. La diversité de l'offre peut être problématique lorsque nous nous adressons aux entreprises. Autre donnée à prendre en compte, l'université est répartie sur 11 campus principaux et 36 implantations dans l'ensemble du département des Alpes-Maritimes. Ce contexte permet d'éclairer les décisions prises dans le schéma directeur de l'aide à l'insertion professionnelle.

Nous n'avons pas attendu la LRU pour nous intéresser à la question de l'insertion professionnelle. En 2005, le président de l'université a souhaité mettre en place un service entreprises et insertion professionnelle (SEIP) qui s'est inséré entre le SUIO et le service de formation continue. Le SEIP communique avec les fédérations patronales, avec Pôle Emploi et l'ensemble des organismes d'insertion. Sa mission a donc consisté à initier des actions nouvelles avec des partenaires nouveaux. Nous avons ainsi créé un diplôme universitaire d'insertion professionnelle (DUIP) destiné à permettre aux étudiants diplômés de conserver un statut étudiant pour effectuer un stage professionnalisant. L'inscription est sans condition. L'étudiant peut également choisir une formation complémentaire « à la carte », en accord avec l'entreprise d'accueil. Des collaborations expérimentales avec des partenaires comme l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ont été initiées. Dans le même temps, nous avons créé une association des anciens étudiants, AlumNice, sous l'impulsion du responsable du SEIP afin de faire bénéficier ceux-ci d'un réseau. Des sites communautaires et plusieurs actions basées sur internet ont été mis en place.

La loi LRU a marqué une évolution dans les missions des universités, en y ajoutant l'orientation et l'insertion professionnelle. Nous avons donc renforcé les moyens. Le SEIP se rapprochera du SUIO. De nouvelles actions sont menées, parallèlement à la mise en place d'UE libres au niveau expérimental, notamment une unité Techniques de recherche d'emploi et de stage. 240 étudiants sont actuellement concernés et notre objectif consiste à doubler ce nombre. La deuxième UE libre est un stage découverte en entreprise, fondé sur une approche en trois phases. La première est la préparation au stage, avec notamment un questionnaire invitant les étudiants à nous faire part de leur



vision de l'entreprise. La deuxième phase est le stage lui-même, de un à trois mois, suivi d'un rapport et une soutenance.

En 2009, le sujet a pris davantage d'importance : on nous demande désormais d'établir un schéma directeur de l'aide à l'insertion professionnelle. Une concertation générale a donc été engagée pour améliorer l'insertion. Dans ce schéma apparaissent l'observatoire de la vie étudiante, chargé de produire des indicateurs évaluant l'efficacité des actions, et ASURE (accueil et service universitaire pour les relations entreprise) qui constitue l'organisme de formation continue à l'université. Le SEIP devient en 2009 le BAIP, pour des raisons d'affichage extérieur. Ce BAIP a tissé des liens avec les différents acteurs du monde socio-économique. Une nouvelle UE libre a été créée, sous l'intitulé « Réseaux, techniques de communication, gestion de projets », avec l'objectif de sensibiliser les étudiants à l'importance du réseau pour réussir son insertion professionnelle. Elle comprend une description du fonctionnement des réseaux sociaux, une formation à la communication, au langage d'influence, à la gestion de projet, couronnée par la conduite d'un projet par l'étudiant. L'enquête sur l'insertion professionnelle, qui commencera la semaine prochaine auprès des 5 000 diplômés de 2007, est menée conjointement par le BAIP et l'OVE.

Ces différentes actions ne sont possibles que si les moyens suivent. A Nice, les budgets alloués au BAIP ont doublé chaque année. Le BAIP s'efforce néanmoins de diversifier ses ressources, en tissant des liens avec les représentants d'unions patronales et professionnelles. La taxe d'apprentissage peut nous apporter une véritable aisance de fonctionnement. Nous devons pour ainsi dire découper nos missions en différents projets susceptibles de donner lieu à des demandes de subvention auprès d'institutions variées, à travers des objectifs chiffrés.

Notre schéma directeur implique l'ensemble des acteurs de l'université. En 2010, le service des relations internationales conduira une enquête sur l'apport de la mobilité à l'étranger pour les étudiants. Nous renforcerons également les liens d'AlumNice avec ASURE, en raison du nombre croissant d'anciens étudiants à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ceux-ci, qui sont déjà passés par l'entreprise, peuvent apporter beaucoup à nos étudiants en formation initiale. Enfin, les cellules d'aide à l'insertion professionnelle (CAIP), sorte de bureaux des stages, voient leur mission restructurée afin de participer à l'action d'ensemble. En janvier, nous prévoyons de créer un service d'orientation et d'insertion professionnelle regroupant le SUIO, le BAIP, l'OVE et un pôle d'aide à l'entrepreneuriat.

Les actions d'insertion concernent également les enseignants. Nous leur fournissons les chiffres d'insertion pour chacune des formations, nous mettons en place des conseils de perfectionnement réunissant des représentants du monde économique pour discuter du contenu des formations et réfléchir à des améliorations. Enfin, chaque responsable de diplôme a élaboré sa fiche pour le RNCP. A terme, notre objectif consiste à faire acter dans le contrat 2012-2016 la nécessité d'un enseignement d'anglais, d'informatique, de professionnalisation à tous les niveaux, ce qui implique une recherche de moyens.

Enfin, nous menons une action en direction des entreprises. L'offre de formation est souvent décrite comme illisible, incompréhensible. Une école d'ingénieurs peut compter 4 filières, mais l'université de Nice délivre 240 diplômés ! C'est pourquoi nous avons engagé un travail d'explicitation de l'offre, en collaboration avec les recruteurs. Un conseil d'orientation stratégique d'entreprise a été mis en place voici un an. Y sont représentées les 60 plus grandes entreprises des Alpes-Maritimes. Notre objectif consiste à répondre à leurs attentes de formation.

En conclusion, je souhaite revenir sur la nécessité de trouver des moyens supplémentaires. Les possibilités entrevues à l'occasion de la mise en place des schémas directeurs se sont malheureusement évanouies. En contrepartie, le plan Hirsch a été annoncé. Or nous avons dépassé le stade de l'expérimentation : nous devons rattraper notre retard à l'égard des écoles d'ingénieurs.



Une coalition interne est nécessaire, mais également une coalition externe : l'avenir des universités réside dans la mutualisation. L'université est l'avenir de l'enseignement supérieur français, parce qu'elle produit le savoir. Nous devons donc nous montrer ambitieux et construire des réseaux interuniversitaires, comme le fait l'AMUE.

ECHANGES AVEC LA SALLE

Philippe FERRANDEZ, Espace Stage Emploi Entreprise, Université d'Orléans

Monsieur Gasté, vous avez mentionné 53 indicateurs. Pourriez-vous en présenter quelques-uns ? De plus, ces indicateurs ne sollicitent-ils pas des ressources en interne ? Enfin, je désire savoir si les trois pôles que vous décrivez sont distincts.

Denis GASTE

Je ne suis malheureusement pas en mesure de détailler les indicateurs. Pour chacune des actions que nous menons, nous souhaitons pointer de façon simple, opérationnelle, les moyens et potentialités de performance. Ces indicateurs rejoignent ceux qui sont établis au niveau global. Enfin, les trois pôles se trouvent physiquement dans le même lieu. Nous avons ainsi réussi à créer une synergie entre le SCUIO et le service documentaire (SCD) autour d'un point de rencontre pour les étudiants.

Françoise ANIBALI, Mission Université Entreprises, université Paris Descartes

Je m'interroge sur les relations avec les différentes composantes de l'université. Comment les impliquer, avec leur culture, leurs habitudes parfois divergentes ?

Patrick PELAYO, Vice-président chargé de l'insertion professionnelle, Université Lille 2

Notre université est pluridisciplinaire, implantée sur plusieurs sites, et marquée l'esprit facultaire. Davantage qu'une aide, nous concevons un accompagnement qui va de l'orientation à la véritable insertion professionnelle. J'ai apprécié les propos de Denis Gasté sur l'accompagnement des personnels. Nous avons décidé de supprimer le service commun du SUIO et d'en intégrer le personnel dans notre BAIP. Comment peut-on servir une politique avec un schéma aussi complexe que celui de l'université de Nice ? Nous avons choisi une structure réticulaire, avec un pilotage central. Chacun des doyens et directeurs de composante a signé son contrat d'objectifs et de moyens, avec une dotation de fonctionnement correspondante. Le vice-président à l'insertion professionnelle a étudié les remontées des projets de chaque composante, qui doivent s'inscrire dans les objectifs du contrat de plan et entrer en relation directe avec les différentes actions. Nous avons ajouté un quatrième espace aux trois pôles décrits par Denis Gasté, celui de la relation partenaires.

Denis GASTE

Le comité de pilotage est un lieu particulièrement important d'association des composantes. La DOSI doit mettre en place un projet, mais les séminaires et comités doivent le mettre en adéquation avec ses composantes et assurer l'évangélisation, pour ainsi dire, des actions.

Jean-Christophe BOISSE

Le schéma que j'ai présenté est complexe, mais il est destiné aux professionnels. Il peut être modifié en fonction de l'interlocuteur (étudiants, pôle emploi...) Concernant la relation avec les UFR, nous devons prendre des mesures incitatives, comme les primes de responsables d'insertion professionnelle, mais aussi apporter des solutions logistiques aux problèmes qui se posent, comme le développement des stages. Si le bureau d'aide à l'insertion professionnelle apporte des solutions, il est plus facile d'entraîner les UFR dans sa logique.



Patrick PELAYO

Dans le cadre d'un système réticulé, nous avons mis en place un conseil consultatif d'orientation et d'insertion professionnelle réunissant l'ensemble des acteurs de l'université, avec des antennes physiques au sein de chaque composante et un porteur politique accompagné d'un responsable administratif.

Marie-Christine COMBES, BAIP Paris Est Marne-la-Vallée

A mon sens, la création des BAIP a apporté un complément aux SUIO. En effet, ceux-ci assuraient essentiellement une action individuelle d'accompagnement des étudiants. Or il existe d'autres actions plus structurelles, comme la visibilité des formations auprès des universités, le développement de la culture des compétences auprès des responsables de formation. Il me semble important que les deux types d'actions soient menés. Les relations entre les composantes doivent passer par l'action avant la communication. Dès lors que des actions individuelles et structurelles sont menées, le type d'organisation retenu importe peu.

Dominique GARREAU, Délégation ministérielle à l'orientation

En tant que membre de la DIO, j'ai eu l'occasion de lire l'ensemble des schémas directeurs des universités. Ma question porte sur les personnes handicapées, qui bénéficient souvent de cellules dédiées. Or les schémas directeurs révèlent des divergences, notamment sur l'opportunité d'une orientation active. Un effort particulier est consenti à Nancy. Une réflexion d'ensemble me semble nécessaire, sans pour autant adopter de position tranchée. Concernant les stages, il existe des programmes régionaux et départementaux d'insertion des handicapés. Les accords d'entreprise incluent des dispositions concernant l'accueil de stagiaires handicapés. Il serait opportun d'inclure dans les programmes départementaux ou régionaux d'insertion des dispositifs prévoyant des tuteurs et des actions spécifiques. J'ai vu ce sujet traité dans environ 15 % des BAIP.

Denis GASTE

Le handicap est généralement pris en compte dans la dimension vie étudiante, mais nous ne l'avons pas suffisamment réintroduit dans le schéma directeur. Par ailleurs, je profite de cette intervention sur le bilan des schémas directeur pour faire état du regret que cette intelligence collective mobilisée par l'ensemble des acteurs, dont vous avez pu prendre connaissance, ne soit pas restituée à l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle des universités.

Jean-Michel HOTYAT, Chef du département de la stratégie, de la formation et de l'emploi, DGESIP – Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Nous avons prévu une restitution. Néanmoins, nous n'avons pas encore reçu l'ensemble des schémas directeurs.

Clément BOUDIN, Président de l'Association pour faciliter l'insertion des jeunes (AFIJ)

Comment mettre en dynamique et en lien l'ensemble des partenaires qui agissent sur l'insertion professionnelle des jeunes, comme l'AFIJ ou l'APEC ? L'université dispose d'une capacité de rassemblement dans ce domaine. Ainsi, l'AFIJ intervient à l'université pour des modules de formation. Vous avez mentionné l'expérimentation Hirsch, à laquelle l'AFIJ participe à travers un module destiné aux jeunes « décrocheurs », ceux qui quittent l'université sans diplôme. Eux aussi doivent bénéficier de l'insertion professionnelle, à travers une formation. Nous ne pouvons oublier que le contexte économique a une influence importante sur l'insertion professionnelle des jeunes : cette tâche incombe donc aux universités, mais aussi aux entreprises.

Jean-Christophe BOISSE

L'AFIJ est un partenaire avec qui nous travaillons à différents niveaux, mais nous comptons demander également demander aux partenaires de participer aux conseils de pilotage de l'orientation à l'université.



UNE PLATE-FORME FEDERATRICE

Philippe CHARIGNON

A travers ses fonctions, l'intervenant suivant, Basile Sircoglou, dispose d'une vision globale des problèmes d'insertion et de professionnalisation. La structure qu'il a mise sur pied a vocation à conduire l'ensemble des actions dévolues au BAIP et d'autres qu'il s'apprête à nous exposer.

Basile SIRCOGLOU

Vice-président chargé de l'insertion professionnelle et de la formation tout au long de la vie, université Paul-Cézanne Aix-Marseille 3

Je tiens à vous faire part du plaisir que j'ai à vous faire cette présentation. Le développement du BAIP est fortement impacté par la situation locale, c'est-à-dire les hommes, l'histoire et l'organisation de l'établissement. Nos actions sont le résultat d'une analyse locale et n'ont pas vocation à être érigées en modèle.

Pour ma part, je ne suis pas issu de l'orientation et de l'insertion professionnelle. J'ai occupé différentes responsabilités, des directions de département aux directions de service, notamment dans la formation continue. J'ai également participé à la création de départements nouveaux, le portage et la mise en place de la validation des acquis de l'expérience, l'établissement des fiches RNCP dans mon établissement. En temps qu'expert de Bologne, je suis particulièrement sensibilisé à la question des labels et diplômes. Ces précisions sont destinées à éclairer les choix que nous avons faits.

L'université Paul Cézanne est pluridisciplinaire. Elle comprend des UFR et des instituts à caractère dérogatoire, ce qui rend l'organisation d'une action commune plus difficile. Le deuxième point important est notre dispersion géographique sur 21 sites différents, parfois très éloignés les uns des autres. L'université compte 23 000 étudiants, 1 700 personnels, et délivre 400 diplômes.

J'ai été investi de ma mission actuelle au printemps 2008. Nous avons alors un SCUIO, que j'ai brièvement dirigé, un OVE mais surtout deux missions université-entreprise (MUE) respectivement créées en 1976 et 1979 et dédiées aux sciences humaines et aux sciences technologiques.

Bien avant le décret de 1986 confiant aux SCUIO la responsabilité de l'insertion professionnelle, nous avons donc créé ces deux portails d'entrée. Cependant la visibilité était mauvaise et l'efficacité moyenne. Les trois entités SCUIO, OVE et MUE communiquaient peu, souffraient quelque fois d'une « mauvaise » concurrence entre elles et leur localisation géographique au sein de l'établissement n'était pas toujours adaptée.

Enfin, au sein des composantes, de nombreuses initiatives et stratégies de suivi des stages étaient menées, ce qui occasionnait un certain éparpillement des forces et rajoutait à l'opacité du système.

La demande de BAIP a remis donc en lumière une activité insuffisamment valorisée et connue et a été l'occasion de tout remettre à plat.

Observant le contexte extérieur, j'ai pu constater rapidement que l'insertion professionnelle devenait un marché : les initiatives (plus ou moins privées) se multiplient, au détriment de la qualité et de la lisibilité, ce qui rend indispensable, à notre niveau, un travail de « tri », pour orienter nos étudiants vers les acteurs externes les plus pertinents et leur rendre ainsi le meilleur service possible !



Notre stratégie d'établissement s'est appuyée sur deux constats :

L'insertion professionnelle n'est pas une étape isolée mais la fin d'un long processus qui traverse les missions des SCUIO et BAIP, depuis les journées du futur bachelier, en passant par l'accueil, l'information, l'orientation et la réorientation, la formation et l'aide à l'insertion professionnelle

l'étudiant est au centre de tout dispositif dans lequel une mise en réseau des compétences et une prise en charge globale nous sont apparues indispensables afin que tous les acteurs spécialisés (chargés d'orientation, d'insertion, ..) travaillent ensemble et de façon coordonnée pour réaliser un suivi plus efficace de nos étudiants.

Nous avons d'ailleurs voulu aussi que les élus étudiants eux-mêmes soient présents dans différents groupes de travail et d'animation de ces services.

L'organisation retenue est celle d'une plate-forme « la POIP », décidant après un débat interne, de supprimer l'intitulé de SCUIO.

Ce qui aurait pu conduire à une perte de visibilité (l'acronyme SCUIO étant aujourd'hui assez connu) est devenu rapidement « une marque de fabrique » et ne laisse jamais indifférent (je suis par exemple régulièrement interrogé sur la prononciation de « POIP », l'acronyme qui désigne la plate-forme d'orientation et d'insertion professionnelle).

Cette structure centralisée porte donc l'ensemble des informations, des compétences et des outils nécessaires à l'orientation et l'insertion professionnelle, toutes les missions des SCUIO et des BAIP et même plus. Elle apporte tout son savoir faire, anime et fédère le travail effectué à tous les niveaux pour le mutualiser le mettre en valeur, ce qui demande d'importants efforts et notamment dans le domaine de la communication. Notre dispositif compte pour cela un chargé de communication interne et externe. Nous allons régulièrement au-devant des responsables pédagogiques, des assesseurs, des composantes, des étudiants. Les enseignants sont aidés et soutenus.

Pour cette réorganisation en une POIP nous avons naturellement, été amenés à déplacer des personnes, à modifier des structures, ce qui a nécessité une forte volonté politique.

C'est la raison pour laquelle, et en anticipant, nous sommes convenus qu'une vice-présidence en charge de l'Insertion professionnelle était souhaitable, disposant à la fois d'une visibilité extérieure qui facilite considérablement son travail et d'une capacité opérationnelle au quotidien.

Le projet d'établissement a été présenté et expliqué aux différents conseils.

Les changements organisationnels ont naturellement suscité quelques départs de personnels, mais aussi un « appel d'air » attirant des personnes particulièrement motivées par notre action, le décloisonnement des missions d'orientation et d'insertion, le déplacement et le regroupement de services, le renforcement de la professionnalisation des acteurs à travers la formation prioritairement dans le champ de responsabilité de chacun, mais aussi au-delà dans l'intérêt du « mixage » orientation/insertion déjà évoqué.

Notre nouvelle organisation a permis d'introduire au sein de la POIP de nouveaux acteurs (notamment les étudiants élus des conseils, des enseignants chercheurs référents de leurs composantes ou UFR (nommés en CA et bénéficiant d'une prime), des partenaires professionnels, qui font tous partie du dispositif, participent aux groupes stratégiques de travail, au conseil consultatif, et contribuent à construire le dispositif, l'ajuster et à diffuser l'information. .

La nouvelle mission d'insertion professionnelle, fait en effet de nos dispositifs des points d'entrée pertinents pour le monde professionnel.



Nous menons également une action sur les pratiques : élargissement des missions de la POIP, harmonisation de ses actions et des procédures, acquisition et utilisation de nouveaux outils de communication.

Le bureau virtuel désormais très utilisé et un site web interactif, particulièrement utile pour compenser notre éclatement géographique et créer plus facilement des liens avec les étudiants. La plate-forme en ligne est un outil précieux car elle donne une vision globale de l'ensemble de notre activité et est un lieu d'échanges, de prises de rendez vous, d'inscription en ligne à des modules spécifiques et de ressources. Elle se compose d'un espace grand public et d'un espace réservé, où les étudiants et entreprises peuvent déposer des candidatures et des offres, consulter des banques de cv, de stages, et d'emplois.

Notre conseil consultatif se réunit une fois par an pour le bilan de l'année et définir les grandes orientations pour l'exercice à venir. Nous avons mis en place cinq groupes stratégiques, où les étudiants, les partenaires, les services sont représentés : création et reprise d'entreprises, insertion des jeunes docteurs, communication, évaluation des dispositifs (plate-forme, stages et formations), stages. L'OVE est intégré dans la POIP. Il existe un référent sur les stages au sein de la plate-forme, qui est devenu le référent au niveau de l'établissement. L'ensemble des terrains de stage des années $n - 1$ et $n - 2$ sont mis en ligne, afin que les étudiants puissent disposer à égalité d'une base de données. Je demande aux personnels de se rendre régulièrement dans les halls des UFR, auprès des étudiants et des enseignants, afin de diffuser la culture de l'insertion professionnelle. Nous avons signé une dizaine de partenariats, notamment avec des organismes comme l'AFIJ et l'APEC, après des discussions approfondies.

Les missions de la plate-forme consistent à prendre en compte la globalité de la problématique en fédérant les actions et projets, à organiser l'ensemble des ressources existantes, à apporter un appui logistique au service des composantes, à jouer le rôle d'organisateur et de garant des politiques de l'établissement.

Pour finir, nous avons été trois fois lauréats de l'appel à projet Hirsch. Ces projets portent sur l'orientation (projet inter universitaire et rectorat), les décrocheurs de Licence 1^{ère} année, l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.

La cellule handicap que nous avons créée comporte un espace spécifique en ligne sur notre site Web et un référent est à disposition. Au cours de l'année écoulée, nous avons organisé six conférences métier et 40 colloques.

Le site en ligne a reçu environ 34 000 visiteurs depuis son ouverture en février 2009.

ECHANGES AVEC LA SALLE

Claude FAIK, Service d'offre de formation et d'insertion professionnelle (SOFIP), Université Paris Descartes

Le SOFIP réunit en un seul service le SUIO, l'OVE et la Mission université-entreprises. Je désire souligner l'importance de la communication dans la structuration des services. Il me semble également nécessaire d'envisager une discussion sur les fournisseurs que sont les cabinets de GRH et les sociétés informatiques de logiciels d'accompagnement à l'insertion. Dans quel lieu pourrions-nous organiser cet échange ? Ma deuxième remarque porte sur la formation des personnels, sur laquelle il serait également nécessaire de s'entraider.

Françoise STIERLIN, Espace Orientation Emploi, Université Grenoble 1

De combien d'ETP se compose votre équipe ?



Basile SIRCOGLOU

Notre équipe réunit 15 personnes pour 13 ETP.

Marie-Christine LENOIR, BAIP Université Lille 3

Qu'en est-il des moyens nouveaux ?

Basile SIRCOGLOU

Les effectifs n'ont pas évolué, mais de nouvelles missions ont été intégrées, à travers la désignation de responsables des stages et de la communication. Le regroupement des structures a permis des économies d'échelle.

Alain ESCADAFAL, SUIO Université Bordeaux 3

Je préside depuis peu la conférence des directeurs de SUIO. L'évolution du paysage nous conduira à ouvrir ce réseau à d'autres structures. Vous recevrez prochainement une demande de remontées d'information, afin d'alimenter une analyse sur les partenariats. Nous avons besoin d'échanger, de croiser nos regards sur nos pratiques. Je remercie l'AMUE de prendre régulièrement des initiatives à cet égard. La conférence des directeurs de SUIO propose régulièrement des formations. Nous allons également lancer des journées thématiques sur différents sujets, au choix desquels vous participerez. Le site internet sera également appelé à évoluer fortement, et l'accent sera mis sur la fonction forum et interaction.

Claudine BOURRETTE, Directrice des formations et de la vie étudiante, Université Grenoble II

Je désire savoir ce que représente pour vous la notion d'enseignant référent et comment vous concevez la construction commune avec ces enseignants dans le cadre de chacune des formations.

Basile SIRCOGLOU

Les référents sont nos interlocuteurs privilégiés au sein des composantes et nos partenaires dans les groupes stratégiques. Nous développons par exemple des liens avec le monde professionnel, afin d'introduire des modules de connaissance des métiers dans nos licences et masters. Les référents jouent essentiellement le rôle d'interface.



LE CLIPE : UN RESEAU DES RESEAUX D'INSERTION

Sylvie BLENEAU

Vice-présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion professionnelle, université Claude Bernard – Lyon I

Bonjour à tous. La Conférence de Lyon I pour l'insertion professionnelle des étudiants (CLIFE) a été mise en place en février 2009. En raison de l'immobilisation complète de notre établissement au printemps, l'action du CLIFE ne fait que commencer. Lyon I est une université médicale et scientifique qui compte 35 000 étudiants, dont 70 % en formation professionnalisante. Nous proposons 40 licences professionnelles, 80 parcours de master pro, une école intégrée au réseau Polytech... La politique d'insertion professionnelle est donc ancienne dans notre université, ce dont nous avons dû tenir compte dans la création du CLIFE. Il m'a donc paru nécessaire d'opter pour une structuration en réseau. Je me propose de passer en revue chacun des membres du réseau, au regard de leur intégration et des leviers utilisables pour lever les freins éventuels.

Le service FOCAL (formation continue et alternance), ancien et dynamique, regroupait déjà toutes les formations en alternance. Un travail de structuration de ces formations a été mené par ce service, qui fait partie du réseau national des services de formation continue. Cette ancienneté et ce dynamisme développent dans les formations regroupées par ce service un certain sentiment d'autonomie, ce qui entraîne des réserves à l'entrée dans le processus de coordination, en raison de craintes d'ingérence dans les formations en alternance. Ces craintes sont peut-être amplifiées par les enjeux financiers présents dans l'alternance.

Nous devons intégrer la dimension du handicap dans la problématique de l'insertion professionnelle. Nous travaillons en bonne entente avec la mission handicap de Lyon I, bien que nous n'ayons pas encore développé de projets spécifiques.

Il nous a paru naturel de faire entrer la mission Egalité femmes-hommes, particulièrement active, dans le réseau du CLIFE, en raison de la dimension de genre que revêt la problématique de l'insertion professionnelle. Le CLIFE souhaite lutter contre la division sexuée des savoirs et des métiers. Nous avons donc lancé un projet « La science en jupes » auprès des lycées.

Nous comptons 12 écoles doctorales (ED), pour environ 1 500 étudiants. Bien que les écoles doctorales soient désormais rattachées à l'échelon des pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), il me semble particulièrement important de conserver un lien fort, car les doctorants ont un véritable besoin d'accompagnement. Les ED disposent de leurs propres réseaux d'anciens et leur degré d'activité varie, d'autant plus que le personnel manque. Un autre frein identifié est le fait que la notion d'insertion professionnelle demeure très académique dans les écoles doctorales. L'idée qu'un docteur travaille en entreprise demeure taboue. J'ai donc mis sur pied le dispositif de doctorant conseil, ce qui « oblige » les écoles doctorales à m'inviter à le présenter. Nous souhaitons donc développer des collaborations, en coordination avec le collège doctoral.

Les départements et formations représentent une mosaïque considérable. Ils doivent gérer les stages, assurer le suivi des anciens, faire circuler des offres de stage. Ils sont également intéressés à la collecte de la taxe d'apprentissage. Au fil des années, une relation privilégiée s'est établie avec les entreprises et partenaires socio-économiques, et demande un travail considérable. Or il existe une forme de réticence à la notion de mutualisation dans ce domaine, perçue comme menaçant cette relation privilégiée, garantie d'insertion. Afin de lutter contre ces réticences, nous allons fournir une aide à ces formations, notamment des outils d'aide à la gestion des stages et au suivi des anciens. En effet, les réseaux s'émiettent en général un ou deux ans après le diplôme. Symétriquement, les liens



privilegiés entre les entreprises et les responsables de formations doivent être garantis. Le soutien aux équipes pédagogiques passe par des formations d'accompagnement à l'insertion, mais aussi une mutualisation des pratiques efficaces. Je me suis efforcée de constituer une sorte de cheval de Troie composé d'enseignants têtes de réseau qui, au plus près des formations, serviront d'ambassadeurs et s'attacheront à lever les réticences.

Le SUIO (appelé SOIE à Lyon I) est un service particulièrement dynamique, particulièrement « branché » sur l'insertion professionnelle, qui développe de nombreuses actions individuelles et collectives. Nous avons également proposé des modules d'enseignement spécifiques aux responsables de formation. Le SOIE pilote depuis de nombreuses années le portail universités-entreprises, ainsi qu'un annuaire des anciens. Comme vous pouvez le constater, ces actions recouvrent le champ d'activité d'un BAIP. Le CLIPE n'apparaît-il pas superflu ? La mise en réseau ne pouvait venir d'un service commun central, mais devait émerger de la base et de composantes égales à l'intérieur du CLIPE. Le SOIE joue donc le rôle de bras armé du CLIPE, mais n'est que l'un des protagonistes. Pour éviter les conflits d'intérêts, la direction du SOIE et du CLIPE est également assurée par la vice-présidence Orientation et insertion professionnelle. Ce dispositif permet une plus grande cohérence.

Lyon I a été l'une des premières universités à posséder sa fondation partenariats, destinée à lever des fonds. Nous menons une politique active de signatures de chartes de partenariat, qui comportent un volet d'insertion professionnelle. Un chargé de mission dédié aux partenariats économiques est directement rattaché au président. La fondation suscite encore quelques réserves, car le débat entre fonds publics et fonds privés n'est pas encore réglé. La fondation a pour vocation de rapprocher les entreprises de l'université, tandis que le CLIPE s'efforce de rapprocher les étudiants de l'entreprise. La fondation accueille les entreprises puis les renvoie au SOIE, qui propose des formations. Le CLIPE met ensuite le responsable de formation identifié avec l'entreprise.

Les partenaires socio-économiques et ceux de l'insertion professionnelle mènent des actions et opérations spécifiques ou des actions collectives. L'émiettement qui en résulte rend difficile la vision d'ensemble, pourtant indispensable. La formation professionnelle universitaire comporte des enjeux économiques importants, c'est pourquoi certains partenaires souhaitent y entrer. D'autres sont intéressés par la définition du contenu des enseignements, ce qui entraîne un vif débat au sein de notre établissement. La notion de partenariat varie considérablement en fonction des partenaires, dont certains en ont une conception quelque peu individualiste. Les partenaires doivent être diversifiés. Nous devons donc conserver à l'esprit l'idée que le CLIPE et le BAIP servent avant tout les intérêts des étudiants. De plus, j'estime que le CLIPE doit laisser la professionnalisation des parcours de formation aux composantes.

Nous devons construire un outil apportant une aide conséquente pour les actions concernant les stages et permettant un bilan annuel à l'échelle de l'établissement. Il est également nécessaire de faire vivre les différents réseaux d'anciens, de construire un pilotage structurant et fédérateur.

Le CLIPE compte un responsable, des têtes de réseau, un comité de pilotage et un conseil d'orientation, instauré par le texte de loi. En tant que tel, il ne rencontre pas les étudiants, qui sont en contact avec les membres du réseau. Le conseil d'orientation regroupe l'ensemble des partenaires et notamment l'association Projetpro.com. En effet, la dimension pédagogique de l'accompagnement à l'insertion professionnelle revêt à nos yeux une importance capitale. Nous jouons un rôle de laboratoire d'idées, de plaque tournante, d'homogénéisateur de procédures, de soutien aux équipes pédagogiques. Avant la création du CLIPE, un grand nombre de réseaux coexistaient au sein de l'université. Nous avons l'ambition d'apporter un pilotage central, qui permettra à chacun des réseaux de se maintenir en tant que tel, en évitant le centralisme démocratique.



DU LOCAL AU REGIONAL : LA MARCHÉ VERS LA MUTUALISATION

DES FORMATIONS A L'ACCOMPAGNEMENT VERS LA VIE PROFESSIONNELLE

Pierre ARNAUD

Directeur de la Cellule d'accueil, d'information et d'orientation (CELAIO), université Joseph Fourier Grenoble I

Deux remarques pour introduire : Nous avons préféré l'expression d'accompagnement "vers la vie professionnelle" à celle d'accompagnement vers l'emploi, qui ne relève pas nécessairement de la responsabilité des universités. Pour traiter ce thème, nous avons choisi trois axes : nous reviendrons tout d'abord sur la création du BAIP de Grenoble, puis nous aborderons la formation des personnels, avant d'aborder la problématique de la mutualisation.

A Grenoble, le dispositif d'orientation et d'aide à l'insertion dans la vie professionnelle est en cours de recomposition, à travers un espace Orientation Métiers Emploi (OME) organisé autour de trois pôles missions et d'un pôle ressources. Le premier pôle repose sur **l'orientation**, autour des problématiques des liens avec le second degré, la question du choix de parcours et celle de la réorientation. Le deuxième est celui de **l'insertion professionnelle**, autour des démarches et outils mais aussi des stages et emplois, du parcours de professionnalisation et de la valorisation des compétences. Le troisième pôle concerne **l'évaluation** des résultats mais aussi des actions mises en œuvre et de la diffusion des résultats. Ces pôles sont complétés par un pôle **ressources**, appuyé sur la documentation, la communication (enjeu fort aujourd'hui pour l'attractivité des universités) et la formation des personnels, objet essentiel de cette communication.

Ces pôles évidemment doivent travailler de concert : il est impossible de penser l'insertion professionnelle sans l'orientation. De manière ambiguë, l'article 23 de la LRU semble renvoyer les deux notions aux deux extrémités de la chaîne. Le dispositif que j'ai montré s'appuie sur l'idée que l'insertion est un parcours, qui ne peut être pensé sans articulation avec l'orientation.

Pour donner une consistance à ce dispositif, nous avons deux défis à relever : celui **du message fort** à envoyer aux acteurs, à travers un portage politique largement évoqué ce matin et la nomination d'un vice-président à l'orientation et l'insertion professionnelle, mais aussi celui du **partage de la mise en œuvre**, qui ne saurait être laissée aux seuls spécialistes. Il faut ainsi considérer l'espace Orientation métiers emploi comme un lieu d'articulation avec les différentes composantes, avec des structures transversales à l'université Joseph Fourier comme le service des enseignements ou les écoles doctorales... et avec les partenaires extérieurs à l'UJF que sont les autres universités du site, le second degré et le monde professionnel.

C'est dans ce cadre qu'il convient de lire la suite de notre intervention : la formation des personnels et la mise en place d'un réseau de correspondants au sein des composantes est pour nous une clé essentielle pour une meilleure orientation et insertion professionnelle de **tous** les étudiants.



Marie-France SOULAGE

Chargée de l'insertion, université Joseph Fourier Grenoble I

L'idée de développer des formations à l'accompagnement des étudiants est antérieure au développement du schéma directeur. Elle s'appuie sur plusieurs constats. En premier lieu, l'accompagnement est inscrit dans l'ensemble des textes (arrêtés du LMD, loi LRU, plan Réussite en licence...). En deuxième lieu, les entreprises ne recrutent plus seulement sur un diplôme, mais sur les compétences et la valeur ajoutée qu'apporte le candidat. En troisième lieu, nos services ne touchent pas l'ensemble des étudiants et demeurent mal connus de la communauté universitaire. En revanche, les enseignants sont souvent sollicités par les étudiants pour des conseils d'orientations, or ils n'ont souvent pas les armes nécessaires pour répondre.

Nous avons donc souhaité développer une culture commune autour des notions d'accompagnement, de projet et de compétence. Nous devons mieux faire connaître nos services afin de multiplier les actions et de favoriser l'égalité des chances, amener l'institution à s'investir pleinement dans l'insertion professionnelle.

Les formations que nous proposons sont destinées aux enseignants volontaires, aux services de gestion des stages et à l'ensemble des personnels impliqués dans l'accompagnement des étudiants. Nous avons recherché un portage institutionnel : Afin de faire reconnaître ces formations, j'ai demandé à la vice-présidence en charge des formations de s'adresser directement aux directeurs d'UFR. Pour assurer la formation nous avons constitué un tandem associant un membre du SUIO et un intervenant extérieur. Enfin, il était nécessaire de bien communiquer autour de ces formations.

Leur contenu consistait d'abord à clarifier la notion d'insertion professionnelle, à travailler sur les modalités de recrutement, à insister sur la notion d'accompagnement. Il faut donc redéfinir le rôle de l'accompagnant.

Nous travaillons également sur la construction du parcours et du projet professionnel, qui permet d'apporter de l'information sur les actions d'accompagnement individuel et collectif proposées par le SUIO, de présenter les centres de ressources. Enfin, nous travaillons sur la notion de compétence et les modalités de sélection.

La formation se déroule sur deux jours (le même jour de deux semaines consécutives). Un séminaire final fait le bilan de la formation et lance le développement d'un réseau d'accompagnement. Sur le plan pédagogique, nous travaillons l'expression des stagiaires, en commençant par un brainstorming des participants. La richesse d'expression est particulièrement intéressante. Les participants travaillent en petits groupes, ce qui leur permet d'expérimenter les exercices qu'ils demandent parfois aux étudiants. L'enseignant se voit ainsi reconnu dans son rôle de transmission du savoir et d'accompagnement de l'étudiant qui est placé au cœur de l'accompagnement. Le SUIO devient alors force de proposition, appui et ressource.

D'avril à mai 2009, huit sessions ont été conduites. 90 personnes, pour moitié des personnels IATOS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et personnel de service) et enseignants, en ont bénéficié. Le pari de « mélanger les genres » s'est révélé fructueux. Les participants en ont retiré une meilleure connaissance des ressources de l'université et un sentiment d'appartenance à l'établissement. Nous avons produit plusieurs outils : une carte des compétences des étudiants, une carte des compétences dont les accompagnants doivent bénéficier, et un référentiel du rôle d'un accompagnant et d'un référent.

L'expérience a contribué à rompre l'isolement des acteurs, qui a parfois des effets décourageants et entraîne une perte de sens alors même que chacun ressent qu'on lui en demande toujours plus... Elle a stimulé l'envie de travailler en groupe, amélioré l'efficacité du service à l'étudiant. Parmi les points



négatifs, nous avons relevé le manque de responsables, notamment en M1 et M2, la difficulté à remobiliser les équipes pour la prochaine session, la difficulté de convaincre les collègues de participer à ce genre de formation. Enfin, nous déplorons le manque de moyens et de reconnaissance, à la fois dans le portage politique et dans les composantes.

A l'avenir, nous souhaitons introduire des niveaux d'approfondissement pour les divers enseignements, toucher l'ensemble des composantes et mettre en place des formations complémentaires. Malheureusement, nous manquons de visibilité sur l'accompagnement mené dans les composantes. Nous souhaitons mettre en place des groupes de travail autour du portefeuille de compétences. Nous ne réussissons qu'avec un véritable portage politique et institutionnel.

Pierre ARNAUD

Il est important que la formation s'adresse à la fois aux enseignants et au personnel administratif, qui travaillent au plus près de l'étudiant. Dans la perspective d'une marche vers la mutualisation, nous souhaitons travailler à deux niveaux : à l'intérieur de notre université, avec les autres établissements du site.

- A l'intérieur de l'UJF : au-delà d'un réseau de correspondants, nous devons installer un **réseau d'équipes Orientation métiers emplois au sein de chaque composante**. La formation permet aujourd'hui de fédérer un nombre certain de personnes pour progresser. Le 25 juin 2009, la quasi-totalité des bénéficiaires de la formation se sont réunis pour effectuer un point sur les avancées, repérer des équipes de composante, et stabiliser un référentiel des missions de ces correspondants. Nous avons dégagé deux missions pour ces derniers : la première consiste à établir le lien entre la CELAIO et les composantes, à travers diverses manifestations, et à collecter l'information à propos des formations et activités des composantes. La deuxième mission consiste à animer et développer l'aide à l'orientation professionnelle au sein de la composante. Dans le cadre des liens avec les structures transversales, nous souhaitons jouer le rôle de pivot. Le comité de pilotage et de suivi de l'orientation et de l'insertion professionnelle nous permet de partager ces questions sur un plan politique.

Avec les autres établissements du site, et dans le cadre de la mise en place des BAIP, nous avons souhaité créer un conseil commun d'orientation interuniversitaire pour travailler ces problématiques. La mutualisation a été engagée voici plusieurs années, notamment dans les relations avec le second degré. Le conseil d'orientation doit être un levier supplémentaire permet optimiser cette démarche.

ECHANGES AVEC LA SALLE

Nicolas TARIEL, Direction de la Stratégie de la formation et de l'emploi, DGEIP

Vous êtes-vous rapprochés des services de formation interne des personnels ?

Marie-France SOULAGE

Nous avons bénéficié de l'appui de la vice-présidence chargée des formations. Pour le prochain contrat d'objectif, nous avons bâti un programme de formation universitaire avec le service pédagogique.

Une participante, BAIP Université de Nantes

Comment avez-vous convaincu les enseignants de participer à ces formations ? A Nantes, il nous est difficile de trouver un écho dans certains UFR.



Marie-France SOULAGE

Nous avons d'abord inscrit notre action dans l'ensemble institutionnel, en nous appuyant les textes. Nous avons ensuite bénéficié du bouche-à-oreille. Néanmoins, certains enseignants resteront réfractaires.

Pierre ARNAUD

Nous devons probablement revoir les modalités de la formation. Jusqu'à présent, nous avons atteint les enseignants les mieux disposés à l'égard de notre démarche. Par la suite, il pourrait s'avérer nécessaire de mettre en place une formation de base d'une journée, suivie de modules complémentaires sur des points particuliers, répondant aux besoins de manière plus adaptée.

Marie-France SOULAGE

Nous avons construit avec les stagiaires une grille d'analyse des conditions de mise en route de l'accompagnement de l'étudiant : objectifs, enjeux, limites, point d'appui.

Pierre ARNAUD

Denis Gasté a insisté sur la question de la communication. Nous nous efforçons de passer à l'étape de la formation, ce qui pose la question de la mobilisation des acteurs.



UN BAIP EN LIGNE : L'EXEMPLE DES UNIVERSITES LORRAINES

Véronique CHLOUP

Vice-présidente, coresponsable du BAIP en ligne université de Metz

Nous avons construit un site internet permettant de mutualiser notre travail et nos réflexions. Il existe quatre universités en Lorraine, dont 3 à Nancy : l'université Henri Poincaré (sciences), Nancy 2 (Lettres et sciences humaines), l'INPL (Institut national polytechnique de Lorraine, regroupement d'écoles d'ingénieurs) et l'université Paul Verlaine à Metz. Les universités nancéennes, constituées en PRES, ont déposé un dossier de constitution d'une plate-forme d'insertion professionnelle. Après la LRU, nous avons décidé de constituer un BAIP à l'échelle de la région. Il s'agit d'une mise en réseau, non d'une superstructure, s'appuyant sur les SCUIO et acteurs de l'insertion professionnelle. Nous disposons désormais du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur de l'Université de Lorraine. L'université de Metz a intégré les groupes de réflexion de la plate-forme, qui repose sur un site internet. Celle-ci nous permet de mutualiser nos idées.

Le site comporte un espace étudiant mettant à disposition des offres de stages et d'emplois et délivrant des conseils. Les doctorants peuvent également trouver des informations. L'espace diplômés permettra de constituer un annuaire et inclut un forum de discussion. Enfin, les entreprises pourront déposer des offres de stages et d'emploi, tandis qu'elles pourront trouver une présentation de notre offre de formation. Intitulé « PLATe-forme INsertion Emploi » (PLATINE), l'outil est partiellement en ligne : l'espace étudiant est disponible mais l'espace entreprises n'est pas tout à fait achevé. Le site présente également l'actualité de nos actions en matière d'insertion professionnelle.

Je me propose de vous présenter le fonctionnement de l'espace étudiant. La diffusion d'offres d'emploi et de stages s'appuie sur notre réseau d'anciens et de contacts économiques, ainsi que sur nos partenaires comme l'APEC. Nous délivrons également des conseils ainsi qu'un apprentissage en ligne. L'espace comporte quatre parties : « Je cherche un stage », « Je cherche un emploi », « Je crée mon entreprise » et « Je consulte les offres ». Afin d'aider à la navigation, nous avons agrémenté le site de pictogrammes présentant des mises en situation (films, témoignages, animations). Il existe ainsi des pictogrammes « Auto-formation », « En savoir plus » et « Liens vers... ».

Le site internet fait office de professeur virtuel d'insertion consultable 24 heures sur 24, donnant des conseils à l'étudiant et l'aidant à réfléchir à son bilan. Il existe également une rubrique « Comment ça marche ». Le site est conçu de manière progressive : bilan projet, CV électronique, réseau professionnel... Chaque rubrique présente des onglets « conseils », « études de cas » et « auto-formation ». Je désire attirer votre attention sur la page « Le progrès par l'échec », sous l'onglet « Conseils » : nous expliquons à l'étudiant qu'une situation d'échec n'est pas irréversible, à travers le témoignage d'Aline, une jeune femme de 30 ans. Sous l'onglet « Auto-formation », vous trouverez différents tableaux permettant à l'étudiant de lister ses expériences professionnelles et extraprofessionnelles. L'étudiant peut également tester ses motivations, obtenant ainsi un fil conducteur dans l'établissement de son profil.

« Construire son CV » est divisé de manière analogue. L'étude de cas présente le CV d'Isabelle, l'un des deux étudiants types du site, avec Xavier. Les différents CV d'Isabelle, en fonction du poste qu'elle convoite, sont commentés. Un travail équivalent est effectué sur la lettre de motivation, en fonction de la situation (réponse à une annonce, candidature spontanée...). Nous avons également mis en ligne des entretiens en vidéo avec nos deux personnages récurrents, Isabelle et Xavier, joués par des acteurs. L'entretien d'Isabelle est notamment commenté à l'aide de drapeaux, afin de montrer



les erreurs à éviter. Nous avons filmé plusieurs saynètes de candidats arrivant à leur entretien : l'anxieux, le fonceur, le sceptique... Ensuite, des vidéos montrent le comportement de ces candidats durant l'entretien, ainsi que le « paralangage » : ce que disent les gestes, les attitudes... L'auto-formation permet à l'étudiant de s'entraîner à répondre à des questions comme « Parlez-nous de vous ».

Nous utilisons ce travail dans nos modules de formation, ce qui permet de faire connaître notre site et d'aider les étudiants à s'en servir. Le site est régulièrement alimenté en liens qui leur permettent de trouver des informations pertinentes. Nous avons également développé l'outil Pstage, pour le dépôt d'offres de stage.

Il s'agit d'un travail commun entre les quatre universités lorraines, qui a nécessité un soutien politique fort et une certaine persévérance. La concertation est également indispensable, car les SUIO n'ont pas tous atteint le même stade d'avancement. De plus, entre un regroupement d'écoles d'ingénieurs et une université, les problématiques varient. Le site est en constante évolution : nous continuons à travailler sur les bases de données afin de fournir des informations plus pertinentes aux entreprises. Notre démarche permet un échange d'idées et de pratiques entre les établissements. Nous nous efforçons de mutualiser nos travaux le plus possible.

ECHANGES AVEC LA SALLE

Philippe CHARIGNON

Cette présentation devrait donner de nombreuses idées aux participants ! Je vous invite maintenant à formuler vos questions.

Claire PIECHOWIAK, Université de Strasbourg

Renvoyez-vous les étudiants qui viennent vous voir vers d'autres plates-formes ? Je souhaiterais également connaître la fréquentation du site.

Véronique CHLOUP

La plate-forme ne remplace pas le rapport humain. Cependant, les étudiants travaillent de plus en plus sur internet. Nous nous efforçons de rester en contact avec les étudiants, en prenant le temps de les recevoir et de travailler avec eux. Concernant la fréquentation, je ne dispose pas de données car le site n'est ouvert que depuis un mois. Nous avons commencé la communication autour du site la semaine dernière, dans nos modules de formation.

Basile SIRCOGLOU

Le module Pstage est accessible dans l'espace entreprise. Les étudiants peuvent-ils également l'utiliser ? Quelle est votre position à cet égard ?

Véronique CHLOUP

Les offres de stages peuvent être déposées dans l'espace entreprises et l'environnement numérique de travail (ENT). Les étudiants pourront y accéder *via* l'ENT. L'ensemble des offres déposées sur PLATINE sera donc accessible à tous.

Christine VIEL, BAIP Université de Franche-Comté

Nous travaillions beaucoup avec Cyberfac Nancy 2. Qu'est devenu cet outil dans votre organisation ?

Véronique CHLOUP

Nous avons repris l'outil Cyberfac.



Marielle BOSSU, Plate-forme Insertion professionnelle, Université de Bourgogne

Combien de personnes sont impliquées dans ce projet ?

Véronique CHLOUP

De nombreux services sont impliqués, et le périmètre change régulièrement. Je ne peux vous donner de chiffres. Nous avons des développeurs et des personnes assurant le suivi de la plate-forme en temps réel, pour vérifier que les offres d'emploi et de stage demeurent valides. Ce processus s'inscrit dans la durée. Au moins un groupe se réunit chaque semaine.

Philippe CHARIGNON

Il s'agit d'un véritable travail de mutualisation régionale.

Laurence PERENNES, BAIP, Université de Bretagne Sud

Avez-vous bénéficié de financements particuliers pour le recrutement ?

Véronique CHLOUP

L'EPCS de Nancy Université a répondu à un appel à projets pour des plates-formes d'insertion professionnelle, lancé en 2006. Le recrutement s'effectue sur ces fonds.

Claude FAIK

Quelle est l'enveloppe financière prévue pour ce projet ? Je souhaite également connaître les outils logiciels utilisés.

Véronique CHLOUP

Les universités nancéennes ont répondu à l'appel à projets. Travaillant à l'université de Metz, j'ignore le montant total de l'enveloppe. Le développement informatique a été effectué en interne.

Basile SIRCOGLOU

Les étudiants peuvent-ils stocker des données en ligne ? Le cas échéant, comment sont protégées ces données ?

Véronique CHLOUP

Les étudiants ne peuvent pas construire les CV en ligne. A terme, nous souhaitons néanmoins constituer une banque de CV.

Une participante

Quels sont vos projets pour l'insertion sociale des doctorants ?

Véronique CHLOUP

Nous manquons actuellement de moyens humains pour animer l'espace doctorants. Nous allons travailler sur la recherche d'emploi. Nous souhaitons offrir des témoignages de doctorants ayant trouvé un emploi dans le privé, afin d'ouvrir les horizons en dehors des carrières académiques. Nous allons également promouvoir nos formations doctorales auprès des entreprises. Voici l'adresse de notre site : www.platine.univ-lorraine.fr



LES CHEMINS DE L'EMPLOYABILITE

E=Mc2 : EMPLOI = METHODE + COMMUNICATION + CULTURE D'ENTREPRISE

Philippe CHARIGNON

Le troisième chapitre de notre journée ne comporte qu'une intervention, qui nous montrera les actions possibles avec le soutien financier de collectivités locales. Blandine Goidet-Devel s'efforce de « transformer » des étudiants désorientés en citoyens sous contrat en entreprise.

Blandine GOIDET-DEVEL

Responsable pédagogique, université de Franche-Comté

La formation E=Mc2 s'adresse à un public diversifié, composé de classes d'âge différentes. Elle se situe entre une formation classique et un accompagnement vers la vie professionnelle. Etalée sur une année, elle est à cheval sur deux années universitaires et repose sur une alternance de cours et de stages. E=Mc2 a été lancé en 1989, avec le soutien du conseil régional, qui fixe le nombre de places. Depuis 2001, nos effectifs ont varié entre 15 et 27 personnes. La formation est accessible aux titulaires d'un baccalauréat ou équivalent, voire d'une validation d'acquis de l'expérience. Nous nous adressons à toute personne entre 18 et 35 ans, quels que soient son domaine et son niveau de formation, qu'elle soit récemment diplômée ou demandeur d'emploi. La moyenne d'âge est d'environ 23 ans. Nous avons donc une variété de profils : les étudiants entre 18 et 20 ans incertains sur leur avenir et ne désirant pas se mettre immédiatement à la recherche d'un emploi, les demandeurs d'emploi qui nous sont adressés par les missions locales ou les CIO, des étudiants en première année ne souhaitant pas poursuivre leurs études, des titulaires du bac n'ayant pu trouver de contrat d'apprentissage, des étudiants en licence ou en master s'interrogeant sur la poursuite de leur formation. Le bouche-à-oreille joue un rôle important. Nous accueillons également des personnes au profil atypique, comme des mères de famille ayant interrompu leurs études pour élever leurs enfants ou des femmes qui ont suivi leur mari lors d'une mutation.

Après l'examen de leur dossier, je reçois les candidats pour un entretien d'une heure afin de m'assurer de leurs motivations et de leur expliquer ce que la formation peut leur apporter ou non. La motivation est indispensable : chaque absence doit être justifiée, et une absence de trois jours doit être justifiée par un arrêt de travail. De plus, nous travaillons en profondeur sur le projet, ce qui peut nous conduire à des questionnements parfois déstabilisants pour un public fragilisé. Nous recevons des personnes traversant des difficultés sociales, familiales, de choix, des personnes n'ayant pas su faire le deuil de certaines aspirations.

Au centre de la formation se trouve la personne, avec ses problèmes, sa vie privée, ses envies et compétences, qu'elles soient innées ou acquises. Si la personne souhaite véritablement exercer un métier en adéquation avec ses compétences, elle trouve toujours un emploi à l'issue de la formation. Nous avons trois objectifs. La plupart de nos étudiants souhaitent accéder au marché de l'emploi. 75 % d'entre eux souhaitent définir un projet. Nous les y aidons à travers une acquisition de compétences théoriques transversales : les étudiants seulement titulaires d'un baccalauréat et les plus âgés y trouvent un complément de formation qui les rassure. La formation compte 819 heures de cours et 910 heures de stage, sans vacances à l'exception des congés de Noël. Le cursus commence



au mois de novembre, ce qui peut poser certains problèmes administratifs. C'est pourquoi nous nous efforçons de rendre la formation la plus souple possible, afin que chacun puisse s'y retrouver. Le quatrième et dernier stage, qui dure 20 semaines, permet l'acquisition de la culture d'entreprise. La formation se divise en trois périodes. Une période de cours, qui se conclut par un partiel au mois de mars, est centrée sur l'aide à la personne, avec un bilan de compétence individuel, un travail sur le projet professionnel, et l'ensemble des outils classiques. En mars commencent 16 semaines d'alternance cours/stages, qui permettent à l'étudiant de découvrir si le métier convoité correspond à ses attentes. Enfin, le stage d'insertion est capital, de là l'importance de bien préparer le choix de l'entreprise. Nous n'avons pas d'entreprise partenaire et travaillons essentiellement sur le marché caché : les étudiants doivent effectuer eux-mêmes leurs démarches de stage, en se présentant comme des demandeurs d'emploi. Un grand nombre d'embauches non anticipées par l'employeur ont eu lieu à l'issue du stage. Celui-ci peut être effectué dans n'importe quel domaine professionnel, en fonction du projet de l'étudiant : nous nous contentons de l'accompagner. Le stage long s'achève fin novembre, mais nous laissons à certains étudiants, après autorisation du jury, la possibilité de reprendre des études au mois de septembre. Cette souplesse permet aux étudiants ayant véritablement développé un projet d'études d'éviter d'être pénalisés. Cependant, nous veillons à ce que le choix de l'étudiant soit réfléchi.

En novembre et décembre, nous abordons les techniques de recherche d'emploi, le bilan de compétence, le projet professionnel, la communication. Nous proposons également des cours de culture générale sous l'angle le plus pratique possible : il s'agit de balayer ce qu'il est nécessaire de comprendre au sein d'une entreprise (anglais conversationnel, droit, bureautique...). Les étudiants doivent s'entraider. Les cours de bureautique se déroulent entièrement en ligne. Il existe deux types de contrôles : les partiels et le contrôle continu, qui doit mettre en évidence la progression de chacun, de manière individuelle. Des professionnels assurent les cours sur l'entreprise et son environnement : initiation au marketing, à la création d'entreprises, management, etc. Un cycle de conférences présente des témoignages de personnes sur leurs parcours. Il s'agit de mettre fin aux idées reçues sur certains métiers, et de mettre l'accent sur la diversité des parcours possibles. L'étudiant peut ainsi évaluer dans quelle structure il s'épanouirait le mieux. En juillet, les étudiants suivent des cours de qualité et de gestion comptable. A l'origine, des options commerce et protection de l'environnement étaient proposées, occasionnellement remplacées par d'autres modules. Désormais, l'ensemble des étudiants suivent ces deux modules. En effet, ils sont utiles dans tous les métiers, car il s'agit de problématiques transversales.

Après la formation, la plupart des étudiants recherche un emploi ou une reprise d'études en alternance. Une minorité reprend des études classiques. Les statistiques de sortie depuis 1998 ont considérablement varié, notamment dans la proportion d'étudiants choisissant de rechercher un emploi. Il n'existe pas deux promotions identiques. 80 % des étudiants du D.U sont en emploi ou en reprise d'étude motivée. Les abandons ne sont pas forcément des échecs : ainsi, un étudiant a souhaité effectuer un stage au Canada, ce qui l'a conduit à ne pas se réinscrire.

La formation est extrêmement chronophage. Nous travaillons au cas par cas, et les étudiants nous sollicitent en permanence. En revanche, ce que nous proposons possède une véritable utilité sociale. Il arrive que nos étudiants connaissent une transformation physique en trouvant leur voie. La formation n'existerait pas sans le soutien du conseil régional, ce qui signifie qu'elle est remise en cause chaque année. Je conclurai par une anecdote : voici quelques années, une étudiante avait choisi de faire un stage en sachant qu'il ne se conclurait pas par une embauche. Loin d'exprimer une déception, elle m'a confié : « Désormais, je sais non seulement ce que je veux faire, mais aussi que je suis capable de le faire »



ECHANGES AVEC LA SALLE

Danielle HAUG, Espace Avenir, Université de Strasbourg 2

Comment gérez-vous cette diversité de profils dans l'enseignement de certaines disciplines ?

Blandine GOIDET-DEVEL

Dans les cours d'économie, le professeur aborde l'actualité, ce qui permet de donner des bases aux étudiants qui n'en ont pas. Nous incitons les étudiants à s'entraider, ce qui permet de tirer profit des différences. L'équipe pédagogique s'investit fortement dans cette formation et cherche le moyen de faire travailler les étudiants ensemble. En revanche, en anglais, nous sommes contraints de diviser les étudiants en deux groupes de niveau. Il s'agit du seul cours pour lequel nous sommes obligés de le faire. Nous recourons parfois à des jeux de rôle, en particulier dans les enseignements sur la psychologie des salariés.

Daniel LAMAR, Directeur général, Association pour faciliter l'emploi des jeunes (AFIJ)

Je souhaite connaître le coût de la formation par étudiant et leur statut : sont-ils étudiants, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle ? Quels sont les frais d'inscription, les ressources des jeunes durant cette période ?

Blandine GOIDET-DEVEL

Le coût par étudiant s'élève à 3 750 euros. La subvention allouée par le Conseil Régional permet de couvrir ce coût. Cette subvention est versée au Service de Formation Continue de l'Université, c'est pourquoi on demande aux étudiants de signer un contrat avec le service de Formation Continue qui les engage à suivre assidument les cours. Par ailleurs, l'étudiant verse le montant d'une année universitaire classique. On trouve plusieurs statuts d'inscription au sein du DU : étudiants en formation initiale ou étudiants en reprise d'étude (demandeurs d'emploi) mais tous ont une carte d'étudiant. En fonction de leur profil, ils peuvent faire une demande de bourse régionale pour les demandeurs d'emploi non indemnisés ou une demande de bourse CROUS pour les étudiants en formation initiale.

Une participante

Ils disposent d'une carte d'étudiant, mais non du statut afférent.

Jean-Michel HOTYAT, DGESIP

Ils sont stagiaires de la formation professionnelle.

Nicolas TARIEL, DGESIP

Quels sont les mécanismes de validation ? Vous avez insisté sur la progression individuelle. A quel niveau de connaissances et de compétences se situe le diplôme universitaire ?

Blandine GOIDET-DEVEL

Dans le cadre du contrôle continu, nous donnons aux étudiants des notes de progression. Cependant, leurs compétences sont validées par les partiels. Le DU est un diplôme de niveau Bac +1, s'étalant sur une année et ouvert à tous les bacheliers. La plupart des étudiants ne recherchent pas le diplôme en tant que tel mais un projet professionnel ou une aide à l'insertion professionnelle.

Basile SIRCOGLOU

Comment se déroule la recherche de terrains de stage ?

Blandine GOIDET-DEVEL

Le DU ne doit pas être considéré comme une formation classique. Chaque personne choisit son stage. Nous nous situons entre l'accompagnement et l'enseignement dans le cadre d'un diplôme classique. L'entreprise ne voit pas en nos élèves des étudiants en DU, mais des candidats à la recherche d'un emploi. Si nos étudiants leur apportent un projet, des compétences et leur motivation, les entreprises n'ont aucune raison de ne pas les recevoir en stage.



Basile SIRCOGLOU

Je m'interroge sur la possibilité de placer en stage des étudiants titulaires du seul baccalauréat.

Blandine GOIDET-DEVEL

Nos étudiants ont des compétences !

Basile SIRCOGLOU

Ne sont-ils pas réduits à effectuer des stages d'observation ?

Blandine GOIDET-DEVEL

Les grandes entreprises font correspondre des niveaux de diplôme précis aux postes offerts. En revanche, il existe une plus grande souplesse dans les PME-PMI. L'un de mes étudiants a effectué une première année d'université en sciences avant de nous rejoindre. Il a effectué ses stages de deux semaines dans une entreprise spécialisée dans l'environnement, qui l'a ensuite accueilli en stage long puis, dès la fin de ce stage, en CDI. Nous nous inscrivons clairement dans le marché caché. Un autre de nos étudiants, après des stages courts en plasturgie, a changé d'orientation pour la musique. Il a donc effectué son stage long dans un magasin de vente d'instruments, qui l'a ensuite embauché. Nous mettons l'accent sur les compétences, non sur le diplôme.

Laurence GARINO-ABEL, Vice-présidente, Université Grenoble 3

Exerçant mes fonctions au sein d'une université Arts, lettres et langues, je m'interroge sur l'enseignement des matières « Culture générale » 1 et 2 et « Protection de l'environnement », au regard de l'hétérogénéité des publics et des projets. Je m'étonne que les techniques d'expression orale ne soient pas enseignées. Vous n'avez mentionné que des étudiants issus de cursus scientifique. Prenez-vous véritablement en compte l'hétérogénéité des publics ?

Blandine GOIDET-DEVEL

Nous accueillons également des étudiants issus de cursus de langues ou de lettres. L'un d'entre eux est en stage dans un groupe de presse. Les étudiants ne perçoivent pas l'hétérogénéité comme un problème. En s'adressant aux entreprises, ils se présentent comme des étudiants en diplôme universitaire d'aide à l'insertion professionnelle. Ils expliquent eux-mêmes ce qu'ils ont appris dans cette formation.

Laure CHANTREL, Vice-présidente chargée de l'insertion professionnelle, Université Paul Valéry Montpellier 3

Nous travaillons à un éventuel prolongement pour les stagiaires du DAEU (Diplôme d'accès aux études universitaires) ne pouvant ou ne souhaitant pas poursuivre leurs études. La région finance ce cursus pour les demandeurs d'emploi. Je souhaiterais étendre ce dispositif au-delà de l'obtention du DAEU. Or votre dispositif semble particulièrement lourd. Pourquoi l'équipe pédagogique a-t-elle choisi un volume horaire d'enseignement aussi élevé ? En êtes-vous satisfaits ?

Blandine GOIDET-DEVEL

Nous pouvons modifier certains cours en fonction de la demande des étudiants. A mon arrivée, les étudiants exprimaient souvent des besoins spécifiques en adaptant les enseignements, jusqu'à ce que les demandes cessent. L'année dernière, une étudiante qui n'éprouvait aucun intérêt pour l'enseignement de la qualité nous a confié qu'à l'occasion de son stage, elle en avait compris la nécessité. L'enseignement nécessite un investissement de tous les instants.

Magali BRUNEL, Université Paul Verlaine, Metz

Votre formation ne fait-elle pas concurrence au Pôle Emploi ?

Blandine GOIDET-DEVEL

Au contraire, nous travaillons avec le Pôle Emploi qui renvoie certains demandeurs d'emploi vers nous.



Marie-Françoise BOURDEAU, Université Bordeaux 1

L'investissement me semble particulièrement lourd pour une université. Ne faut-il pas faire d'autres choix.

Blandine GOIDET-DEVEL

Le DU est entièrement autofinancé.

Une participante, Université de Franche-Comté

Nous avons participé à un projet Hirsch pour l'accompagnement des étudiants préparant les concours d'enseignement, intitulé « Le Temps des talents ». Il s'agit d'une préparation à l'insertion professionnelle destinée aux publics de niveau Licence 3 à Master, essentiellement des étudiants d'IUFM ayant échoué à l'examen.

Blandine GOIDET-DEVEL

Le stage long permet à l'étudiant de passer de l'état de stagiaire à celui de potentiel futur collègue, ce qui nécessite une durée d'au moins deux mois à deux mois et demi. C'est pourquoi le stage dure 20 semaines. Plusieurs tuteurs de stage m'ont indiqué que les étudiants de BTS entrent en stage pour obtenir un diplôme, tandis que ceux de notre DU entrent en stage pour obtenir un emploi.



L'INSERTION ET SON EVALUATION CHIFFREE

OBSERVATOIRES, STRUCTURES ET ACTEURS DE L'INSERTION

Philippe CHARIGNON

Je vous remercie. Nous abordons maintenant le dernier volet de cette journée, qui concerne l'évaluation chiffrée de l'insertion. Comme le dit le proverbe, « il ne suffit pas de savoir le faire, encore faut-il le faire savoir » ! Dominique Le Jacques et Marc Boudier sont tous deux membres de Resosup, qui regroupe les personnels des observatoires et structures chargées des statistiques en établissement. Resosup a réalisé une enquête particulièrement intéressante sur les acteurs et structures chargés de l'insertion.

Marc BOUDIER

Directeur d'O.V.E et président de RESOSUP, université de Toulouse 1 - Capitole

Resosup est une association Loi de 1901 faisant suite à des rencontres informelles entre différents OVE pour mettre en commun des méthodes de mise en œuvre des enquêtes d'insertion. Nous adoptons le point de vue de ceux qui travaillent au sein des observatoires, quel que soit leur intitulé. Nous avons l'habitude de travailler avec les SUIO, avant l'arrivée du BAIP. Nous nous sommes posé la question de nos rapports avec les structures qui utiliseraient les données que nous produisons. Dominique travaille au sein d'un BAIP, tandis que j'exerce mes fonctions dans une structure autonome en relation directe avec le président de l'université.

Dominique LE JACQUES

Chargée du pôle enquête & suivi de l'insertion – BAIP SUIOIP, université d'Angers

Notre démarche est le résultat d'une réflexion mise en œuvre au sein du conseil d'administration. J'ai proposé un questionnaire permettant de mieux cerner le positionnement des observatoires vis-à-vis des structures liées à l'insertion sous diverses dénominations. Nous avons retenu deux angles d'approche : la réalisation d'enquêtes sur l'insertion et l'aide à l'insertion. Nous avons donc cherché à établir les structures impliquées, les missions, les relations entre les structures et la réappropriation des résultats d'enquête. Le questionnaire a été envoyé à 88 responsables d'observatoire ou de structure lié à l'insertion. L'enquête a été lancée le 6 avril 2009 et les données recueillies jusqu'au 20 mai. Le taux de réponse était de 84,1 % : 74 observatoires ont répondu.

80 % des répondants étaient des responsables ou directeurs, dont les deux tiers appartenaient au personnel ITRF. La grande majorité des répondants étaient des observatoires ou des structures assimilées d'établissements. Le nombre moyen de personnes travaillant dans un observatoire est de 1,9, avec cependant des variations (de moins de 1 à 5 et plus). Les répondants étaient répartis dans 41 départements métropolitains et 2 départements d'outre-mer. Les structures d'appartenance des observatoires sont principalement la présidence (30,4 %), le SUIO-IP (20,7 %) et le BAIP (15,2 %).

Quels services élaborent les indicateurs d'insertion ? 65 observatoires d'insertion les construisent eux-mêmes et 61 les publient. Nous nous sommes également posé la question du recours à des organismes extérieurs : il demeure très minoritaire (2,7 %). Les services sur lesquels repose l'aide à l'insertion sont, dans les deux tiers des établissements, le SUIO-IP ou le BAIP (31,6 % chacun). Les



composantes viennent également en appui, à hauteur de 20,6 %. Ces réponses étant livrées par des responsables d'observatoires, les résultats reflètent leur vision. Lorsque l'aide est externe, elle repose principalement sur l'APEC (citée dans 32,6 % des cas). Un peu moins de la moitié des répondants a rapporté l'existence d'une plate-forme d'insertion, commune à différentes universités dans un tiers des cas. Lorsqu'elle existe, la plate-forme d'insertion repose, par ordre de fréquence, sur la présidence, le SUIO et le BAIP. Dans 87,9 % des cas, il existait des liens forts entre les observatoires et les structures d'insertion, de nature majoritairement partenariale. La fréquence des rencontres, pour près des deux tiers des répondants, est de plusieurs fois par an au moins.

Les observatoires ont principalement pour rôle de publier et élaborer les enquêtes (87,7 % des répondants). Les missions citées par les répondants relèvent, pour les deux tiers, du travail d'enquête en tant que tel. Par ailleurs, les missions des structures assurant la publication des indicateurs sont principalement la diffusion interne (38,4 %) et la diffusion externe (31,8 %).

Les missions des services d'aide à l'insertion professionnelle sont, par ordre d'importance : recueillir et diffuser les offres de stages et d'emplois, accompagner les étudiants dans leur recherche de stages et d'emploi, développer les partenariats entreprise, diffuser l'information recueillie par les observatoires. Il était possible de donner plusieurs réponses à cette question.

Nous avons enfin posé la question des difficultés rencontrées. Deux tiers des répondants déclarent ne pas en rencontrer. Pour le tiers restant, les principales difficultés sont la superposition des missions, les problèmes de communication et la dimension de politique interne. 92,6 % des répondants ont des dispositifs d'accompagnement des étudiants vers la réussite. Enfin, 85,7 % des observatoires estiment que leur établissement se réapproprie (complètement : 25,7 % et partiellement : 60,0 %) les résultats de leurs enquêtes.

Marc BOUDIER

J'ai tenté de rassembler les interactions entre services dans un schéma. Il s'agit d'un modèle relativement complexe. Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche fait figure de partenaire nouveau, dans la mesure où les enquêtes sont désormais utilisées à des fins d'attributions de moyens. Notre enquête adoptait le point de vue des observatoires pour déterminer leurs relations avec les différentes structures. Il en ressort plusieurs points positifs : les relations sont en général régulières et perçues comme positives. Seule la réappropriation des travaux semble laisser à désirer. La question de la communication sur les enquêtes d'insertion n'est pas résolue. Nous entrons en concurrence avec des acteurs s'embarrassant parfois peu de véracité et d'exactitude dans la communication autour de l'insertion professionnelle. L'enquête nationale que nous avons menée sur les M2 donnera lieu à une publication, qui mettra en évidence les performances relatives des formations. Comment afficher l'insertion professionnelle face à des établissements (comme certaines écoles de commerce) qui s'inscrivent parfois dans une démarche de communication, et pas toujours de travail scientifique ?

Enfin, j'attire votre attention sur le site internet de Resosup, qui présente des données comme l'enquête que nous venons de vous présenter.



ECHANGES AVEC LA SALLE

Daniel LAMAR

La diffusion aux étudiants des résultats d'enquête d'insertion pose-t-elle un problème déontologique ?

Marc BOUDIER

Il s'agit en effet d'une question complexe. Pour ma part, je suis directement rattaché au président, qui décide de la publication ou non des résultats. La politique d'établissement peut justifier, à mes yeux, la non-publication de certains travaux. Un certain recul est nécessaire : bien souvent, les résultats sont rapidement frappés d'obsolescence en raison de l'évolution du marché du travail. A mes yeux, la diffusion des résultats des enquêtes doit passer par les SUIO ou des BAIP, qui jouent le rôle de vecteurs. La communication directe en direction des étudiants ne relève pas véritablement des observatoires.

Dominique LE JACQUES

Il est préférable que cette communication soit assurée par les personnes accompagnant l'étudiant dans sa réflexion. Les chiffres expriment une réalité à un certain moment, ce qui nécessite des précautions.

Daniel LAMAR

Ma question portait davantage sur l'éventuelle mise sous le boisseau de résultats. Un responsable d'observatoire a démissionné car son président refusait de prendre en compte les résultats défavorables de l'une de ses enquêtes. Ce type de réaction est difficilement admissible : des possibilités de recours ou de suite seraient nécessaires.

Philippe CHARIGNON

Nous ne pouvons que souscrire à ces propos. Nous sommes avant tout au service des étudiants.

Françoise ANIBALI

Au-delà des indicateurs quantitatifs, une analyse qualitative des compétences produite est nécessaire. Or elle me semble insuffisante actuellement.

Marc BOUDIER

J'ai effectué un travail d'exploitation de données quantitatives avec le SUIO. Nous partions du baccalauréat. Il s'agissait d'une démarche de communication qui n'était toutefois pas dénuée d'intérêt.

Philippe CHARIGNON

Le mensonge par omission n'est-il pas un mensonge à part entière ?

Christophe BOUJON, SUIOIP, Université d'Angers

Notre observatoire de l'insertion des étudiants se trouve dans le BAIP, lui-même intégré au sein du SUIOIP. L'insertion professionnelle doit se traiter sous différents angles. Les structures d'aide à l'insertion professionnelle ne sauraient assurer un accompagnement pour l'accompagnement, ou publier des chiffres comme une fin en soi. Les outils et structures doivent trouver une cohérence pour répondre à la question complexe de l'insertion.



SYNTHESE ET CONCLUSION

Philippe CHARIGNON

Je cède maintenant la parole à Jean-Michel Hotyat, qui a bien voulu assister à l'ensemble de ce séminaire et délivrer sa conclusion. Il nous offrira un aperçu du paysage de l'insertion du point de vue du ministère.

Jean-Michel HOTYAT

Chef du département de la stratégie, de la formation et de l'emploi, DGESIP, MESR

Il est difficile d'apporter des conclusions à cette heure. Cette journée m'a apporté un grand nombre d'enseignements. En premier lieu, je souhaiterais insister sur la variété. En second lieu, je désire revenir sur le DU de l'université de Franche-Comté. Certes, ces DU de sas coûtent cher. Cependant, ils me semblent être dans l'esprit de la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prévu par la loi Orientation et formation tout au long de la vie . Or cette même loi interdit les stages hors cursus. A titre strictement personnel, je suis favorable à une simple limitation, car une position extrême pourrait condamner les initiatives telles que celle de l'université de Nice, ou de l'université de Franche-Comté, qui nous ont été présentées aujourd'hui. J'entends les critiques qui leur ont été adressées. Cependant, ces DU me semblent utiles. Je serais choqué par un DU d'insertion professionnelle se limitant à un stage. Les stages hors cursus ont donné lieu à des abus. De plus, le développement des DU d'insertion professionnelle affaiblit la formation délivrée dans les diplômes, car ils peuvent donner l'impression que le diplôme ne suffit pas. J'attire donc votre attention sur la prudence nécessaire en la matière.

J'ai trouvé dans cette journée des angles de vue très variés et particulièrement intéressants. L'université assure une insertion professionnelle sous des formes variées depuis longtemps, bien qu'elle ne parvienne pas à le faire savoir. Naturellement, nous sommes loin de la perfection. J'ai constaté avec plaisir les efforts de rapprochement des différentes forces. Mon travail consiste en partie à déterminer comment l'université est perçue. Sur ce point, le savoir-faire existe mais nécessite parfois d'être identifié et dégagé. L'entretien du contact avec l'entreprise me semble essentiel. Certes, les problèmes de territoire ne sont pas à négliger, comme certains d'entre vous l'ont souligné. Je vous invite donc à développer votre savoir-faire, mais sans le brader.

Nous avons identifié les thématiques présentes dans les 75 schémas que nous avons reçus. Nous souhaitons vous renvoyer cette image au niveau national. Il s'agira de notre lecture du paysage, d'un point de départ pour une proposition d'actions allant dans le sens de la mise en valeur des bonnes pratiques et des évolutions possibles. Nous nous efforçons de construire un système d'insertion homogène, avec l'aide bien sûr, de la collecte des données adressées par les établissements au service statistique de l'enseignement supérieur.

Enfin, vous avez évoqué les pratiques de communication de certaines écoles de commerce. Je souhaite vous faire part de mon expérience, tirée de mon passé professionnel avec trois écoles de commerce dans le secteur du bâtiment et deux écoles d'ingénieurs. Les relations avec les branches professionnelles ont eu plusieurs conséquences. Pour les universités, ces relations ont pu constituer une évolution allant jusqu'au changement de culture. Or dans un certain nombre de cas, cette situation peut conduire à une approche de court terme, qui serait particulièrement dommageable. Le rôle de l'université consiste au contraire à intégrer la recherche et poser des bases pour les emplois futurs. C'est la condition essentielle du lien entre la qualité de la formation et le niveau d'insertion.



Parfois, l'université ne parvient pas à faire connaître son travail d'insertion. Il est indispensable de conserver les approches métier.

La loi Orientation et formation tout au long de la vie récemment promulguée comporte deux aspects : le nouveau rôle du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et l'avis préalable sur la création des diplômes. Concernant l'insertion des adultes, je vous incite à suivre avec attention l'évolution du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

ECHANGES AVEC LA SALLE

Françoise CHAMBRE, Service Orientation et insertion professionnelle, Université de Versailles-Saint-Quentin

Notre université envisage de mettre en place DU d'insertion professionnelle. Or vous pointez un risque d'affaiblissement des diplômés. Notre DU serait destiné aux étudiants décrocheurs, ou présentant un parcours moins linéaire. Je n'y vois donc pas un affaiblissement.

Jean-Michel HOTYAT

Je ne désire pas mettre en cause ce type de démarche, également proposé par l'université de Franche-Comté. Ma critique portait sur les DU destinés aux étudiants ayant complété le cycle licence ou master et ne proposant que des stages. En proposant votre DU, vous devez en préciser le contenu et surtout le public auquel il s'adresse. A mes yeux, une interprétation trop étroite de la notion de « stages non intégrés à un cursus » serait dommageable.

Françoise CHAMBRE

Je partage votre mise en garde contre une politique de court terme. Cependant, nous ne sommes pas équipés pour un suivi des bureaux d'aide à l'insertion professionnelle.

Jean-Michel HOTYAT

Votre inquiétude est légitime. Nous avons signé une convention cadre de coopération avec la Fédération SYNTEC (informatique, études et conseils, et ingénierie) et un accord avec l'industrie bancaire. Ces deux branches disposent d'une vision à 24 voire 30 mois. Les tendances régionales constituent des indicateurs à prendre en compte, car l'influence territoriale demeure très forte. Pour le moment, la prospective est un exercice difficile à une échelle dépassant trois à quatre ans.

Marie-France SOULAGE

L'université de Grenoble I propose un depuis dix ans un DU Université-entreprise construit sur un axe bilan-projet et un stage d'insertion. Il est destiné à des jeunes qui ne sont pas parvenus à construire un parcours, ou s'interrogent, en quatrième année, sur la suite de leurs études. Or si ces formules devaient disparaître, la question du devenir de ce public serait posée, même si je conviens avec vous que ces DU ne doivent pas servir d'alibi aux entreprises.

Jean-Michel HOTYAT

Nous avons connu des cas de postes occupés à tour de rôle par des stagiaires diplômés. Je conviens avec vous que le type de DU que vous proposez est nécessaire, mais nous devons éviter les conventions de stage de complaisance après l'obtention du diplôme. Nous ne pouvons permettre ces situations anormales, qui affaiblissent les diplômés. Les maquettes des DU doivent donc exposer clairement et avec précision le contenu de la formation et le rôle du stage, faute de quoi ces diplômés s'exposeront à la qualification péjorative de « DU de stage » et tomberont sous le coup de la loi. Il est indispensable de délimiter une frontière.

Nicolas TARIEL

Ce n'est pas le contenu des DU présentés aujourd'hui qui pose problème, mais l'affichage qui en sera donné. Leur caractère certificateur doit être déterminé avec précision.



Christine VIEL, BAIP Université de Franche-Comté

Il serait utile de mutualiser les initiatives concernant l'insertion professionnelle des doctorants. Qu'en est-il de l'évaluation des missions des BAIP ?

Jean-Michel HOTYAT

Je ne suis malheureusement pas en mesure de répondre à ces questions légitimes.

Daniel LAMAR

Les contrats de professionnalisation, utilisés par plusieurs universités, m'apparaissent comme une meilleure solution que les « DU Stage », car ils offrent une rémunération aux étudiants et permettent à l'université de répondre aux besoins de professionnalisation. Certains masters 2 incluent des stages d'une durée dépassant les six mois, voire des stages renouvelés d'un an. Il a donc été proposé, au sein de la commission de concertation Hirsch, de faire de ces masters des contrats de professionnalisation. Malheureusement, cette solution n'a pas été retenue. Cependant, les universités pourraient s'en saisir.

Jean-Michel HOTYAT

Les DU pourraient en effet s'inscrire dans une période de professionnalisation. La difficulté principale réside dans le montage de ces solutions et surtout leur financement. Une partie des étudiants ne présente pas le profil requis pour l'apprentissage : ne tombons pas dans l'excès inverse. Nous devons conserver une certaine souplesse. De plus, la situation économique actuelle risque d'entraîner une stagnation des recettes de la taxe d'apprentissage. La solution que vous indiquez constitue une piste qui permettrait d'éviter les difficultés d'insertion des étudiants en fin d'études, voire des décrocheurs.