

Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications



ministère
éducation
nationale
jeunesse
vie associative



Fonds
d'expérimentation
pour la jeunesse

Visa Compétences Jeunes RAPPORT D'ÉVALUATION

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

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



INTRODUCTION

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

Le fonds d'expérimentation est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Les résultats de cette étude n'engagent que leurs auteurs, et ne sauraient en aucun cas engager le Ministère.

Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative
Secrétariat d'État chargé de la jeunesse et de la vie associative
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.experimentationsociale.fr>

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

Visa Compétences Jeunes

Conseil régional du Centre

Leïla Khélil, Chargée de mission Libres Savoirs et formation aux savoirs de base - Chef de Projet Visas Compétences Jeunes Centre, Direction des Formations Professionnelles - FTLV, Direction Générale Formation Éducation

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Gérard Boudesseul, Maître de conférences, chercheur du centre associé régional Céreq –ESO Caen

Céline Vivent, Chargée d'études, centre associé régional Céreq –ESO Caen

Durée d'expérimentation : Septembre 2009 à Décembre 2010

Date de remise du rapport d'évaluation : juin 2012



RÉSUMÉ (UNE PAGE MAXIMUM)

En région Centre, comme dans les autres régions, la crise économique a touché d'abord les jeunes de moins de 25 ans, avec presque un jeune actif sur cinq au chômage. Ce sont, pour le plus grand nombre, des jeunes sortis du système scolaire ou universitaire avec un niveau de formation très faible. C'est dans ce contexte que le Conseil régional souhaite mettre en œuvre le « Visa Compétences Jeunes » ciblé sur les sortants de l'enseignement supérieur. Compte tenu du contexte difficile d'entrée dans la vie active, cette nouvelle offre régionale de formation courte va-t-elle rencontrer la demande des jeunes sortants de l'enseignement supérieur ?

L'évaluation ne repose pas sur une expérimentation randomisée et suit deux axes : le premier est la mesure de l'effet propre du dispositif sur le public visé. Le second porte sur l'utilité du Visa Compétences Jeunes du point de vue de la "qualité d'insertion professionnelle" pour les individus.

La formation « Visa compétences jeunes » qui visait les sortants de l'université, tous niveaux, a principalement touché plutôt des femmes ; plutôt de niveau IV et III, (autrement dit des sortants de licence et des formations supérieures courtes), et plutôt en recherche d'emploi.

Les attentes des bénéficiaires s'exprimaient d'avantage à propos des compétences et de la valorisation de l'expérience que de l'apprentissage de techniques de recherche d'emploi et la constitution du réseau professionnel. Quatre groupes de bénéficiaires se distinguent en fonction des attentes exprimées et des bilans personnels. Le premier se caractérise par des « **déceptions** » : des besoins mais pas d'acquisition de connaissances au bout du compte. Il s'agit d'individus âgés de moins de 24 ans, qui se déclaraient demandeurs d'emploi quand ils ont démarré leur Visa CJ. Le second groupe peut s'apparenter à des « **erreurs de casting** ». Ces bénéficiaires n'étaient pas en mesure de faire émerger des besoins ou des attentes. Environ un jeune sur trois avait moins de 24 ans mais plus de deux jeunes sur trois n'étaient pas demandeurs d'emploi, dans cette classe : ils étaient étudiants, déjà actifs ou encore inactifs. Le troisième groupe fait remonter des « **attentes satisfaites** ». Les individus de cette classe se distinguent par l'adéquation exprimée entre les connaissances et savoir-faire acquis et les objectifs individuels de départ. La moitié d'entre eux a plus de 25 ans. Cette classe regroupe 43 % des demandeurs d'emplois ayant fait un Visa CJ. Le dernier groupe rassemble des « **bonnes surprises** ». Parmi ces individus, les objectifs individuels n'étaient pas exprimés quand ils ont commencé leur Visa CJ, mais ils déclarent avoir appris beaucoup de choses. Ils sont là encore principalement des demandeurs d'emploi mais ne se caractérisent pas par une tranche d'âge en particulier.

Les bilans les plus positifs quelles que soient les attentes de départ sont chez les plus de 25 ans, de même que les plus cohérents entre attentes positives et bilans positifs. Les plus cohérents entre attentes non mentionnées et bilans négatifs se trouvent chez les plus jeunes des bénéficiaires.

Dans la perspective d'un ciblage des étudiants du supérieur, des pistes peuvent se dégager par des collaborations entre le conseil régional et les responsables des pôles universitaires et entre les organismes de formation spécialisés dans les Visa CJ et les responsables des Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle des établissements universitaires.



NOTE DE SYNTHÈSE (6 PAGES MAXIMUM)

En région Centre, comme dans les autres régions, la crise économique a touché d'abord les jeunes de moins de 25 ans, avec presque un jeune actif sur cinq au chômage ; soit près de 27 000 jeunes (« Contrat de Plan Régional de Développement des formations. Éléments de situation régionale », 2010). Ce sont, pour le plus grand nombre, des jeunes sortis du système scolaire ou universitaire avec un niveau de formation très faible. Des rencontres avec des jeunes organisées par la Région en 2009, ont fait émerger une demande d'accompagnement pour la structuration de la démarche de construction d'un projet professionnel. C'est dans ce contexte et avec la mise en œuvre du « Visa Compétences Jeunes » que le Conseil régional souhaite répondre à cette demande des jeunes. Compte tenu du contexte difficile d'entrée dans la vie active, la nouvelle offre régionale de formation courte va-t-elle rencontrer la demande des jeunes sortants de l'enseignement supérieur ? Ces derniers ont-ils des attentes distinctes des autres publics jeunes moins diplômés ? En quoi, le fait de s'engager dans un Visa compétences jeunes va être différent du fait de s'engager dans un autre type de formation proposée habituellement par les acteurs de l'accueil, information, orientation ?

L'évaluation ne repose pas sur une expérimentation randomisée puisque le projet est orienté sur les jeunes sortants de formation initiale universitaire et mis en place dans des organismes de formation contractants répartis dans toute la région Centre. Elle souhaitait comparer les jeunes correspondant à un « public post-bac en recherche d'emploi ou de formation » ayant eu recours à un Visa Compétences Jeunes à des jeunes de même profil ayant les mêmes demandes mais qui n'en ont pas bénéficié. Cette comparaison n'a pu être maintenue. L'évaluation est en deux temps : le premier est la mesure de l'effet propre du dispositif sur le public visé. Le second temps de l'évaluation porte sur l'utilité du Visa Compétences Jeunes du point de vue de la "qualité d'insertion professionnelle" pour les individus.

La formation Visa compétences jeunes qui visait les sortants de l'université, tous niveaux, a principalement touché plutôt des femmes ; plutôt de niveau IV et III, (autrement dit des sortants de licence et des formations supérieures courtes), et plutôt en recherche d'emploi.

La situation sociale des bénéficiaires était fragile en entrant dans le dispositif du fait d'une part du statut dominant de demandeur d'emploi et d'autre part du taux non négligeable de recours aux RMI-rSa. Cette problématique sociale relève d'avantage d'un dispositif d'insertion que d'une formation courte à la valorisation des compétences issues de l'enseignement supérieur. Sans doute à cause de la conjoncture économique qui rend difficile l'entrée dans la vie active des jeunes, il reste qu'une association plus étroite avec les pôles universitaires aurait probablement attiré plus d'étudiants ou de jeunes diplômés.

Les attentes des bénéficiaires s'exprimaient d'avantage à propos des compétences et de

la valorisation de l'expérience que de l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi et la constitution du réseau professionnel. Il est à retenir que ce n'est pas le niveau de diplôme qui discrimine les attentes ou les bilans mais l'âge. Il est fort probable que ce qui va dessiner les objectifs individuels est caractérisé par le temps passé. Une fois les études terminées, c'est a priori le temps passé en emploi (rapprochement du marché du travail) ou le temps passé à rechercher un emploi (marquant une distance plus ou moins grande à ce même marché du travail) qui a orienté les individus vers un tel dispositif.

Quatre groupes de bénéficiaires se distinguent en fonction des attentes exprimées et des bilans personnels. Le premier se caractérise par des « **déceptions** » : des besoins mais pas d'acquisition de connaissances au bout du compte. Il s'agit d'individus âgés de moins de 24 ans, qui se déclaraient demandeurs d'emploi quand ils ont démarré leur Visa CJ.

Le second groupe peut s'apparenter à des « **erreurs de casting** ». Ces bénéficiaires n'étaient pas en mesure de faire émerger des besoins ou des attentes, si ce n'est, pour certains, l'aide à l'élaboration d'un projet professionnel. Pour autant, ils mettent en avant le fait de n'avoir rien appris durant Visa CJ. Un peu plus de 44 % d'entre eux n'avaient pas su dégager des thématiques à travailler durant le Visa CJ. Environ un jeune sur trois avait moins de 24 ans mais plus de deux jeunes sur trois n'étaient pas demandeurs d'emploi, dans cette classe : ils étaient étudiants, déjà actifs ou encore inactifs.

Le troisième groupe fait remonter des « **attentes satisfaites** ». Les individus de cette classe se distinguent par l'adéquation exprimée entre les connaissances et savoir-faire acquis et les objectifs individuels de départ. Ils concernaient principalement la valorisation de l'expérience, la préparation d'un entretien d'embauche, l'amélioration des techniques de recherche d'emploi et la valorisation des compétences. La moitié d'entre eux a plus de 25 ans. Cette classe regroupe 43 % des demandeurs d'emplois ayant fait un Visa CJ.

Le dernier groupe se rejoint autour des « **bonnes surprises** ». Parmi ces individus, les objectifs individuels n'étaient pas exprimés quand ils ont commencé leur Visa CJ. Ils venaient chercher de l'aide dans l'élaboration de leur projet professionnel, et découvrir des métiers. Mais ils considèrent qu'ils ont appris d'autres choses concernant en premier lieu la valorisation de leur expérience, la préparation de l'entretien d'embauche, l'avancement dans leur projet professionnel. Ils sont là encore principalement des demandeurs d'emploi mais ne se caractérisent pas par une tranche d'âge en particulier.

Les bilans les plus positifs quelles que soient les attentes de départ sont chez les plus de 25 ans, de même que les plus cohérents entre attentes positives et bilans positifs. Les plus cohérents entre attentes non mentionnées et bilans négatifs se trouvent chez les plus jeunes des bénéficiaires.

Dans la perspective d'un ciblage des étudiants du supérieur, des pistes peuvent se dégager dans des collaborations entre le conseil régional et les responsables des pôles universitaires et entre les organismes de formation spécialisés dans les Visa CJ et les responsables des Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle des établissements universitaires.



PLAN DU RAPPORT

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION GÉNÉRALE | 13 |
| I. L'EXPÉRIMENTATION | 15 |
| 1. OBJECTIFS DU PROJET ET NATURE DE L'ACTION EXPÉRIMENTÉE | 15 |
| i. <i>Continuité du PRDF et de la politique régionale.....</i> | 15 |
| ii. <i>Référence à un service public de proximité.....</i> | 15 |
| iii. <i>Marchés d'actions : réponses et répartition des moyens alloués.</i> | 15 |
| iv. <i>Le Visa Compétences Jeunes (Visa CJ).....</i> | 16 |
| 2. OBJECTIFS ET MODALITÉS DE L'ÉVALUATION | 18 |
| i. <i>Problématique et méthodologie mise en œuvre.....</i> | 18 |
| La nécessité de données longitudinales | 18 |
| Mise en œuvre du suivi de cohorte des sortants de Visa CJ..... | 19 |
| Structure des questionnaires | 20 |
| La passation des questionnaires..... | 20 |
| ii. <i>Validité interne.....</i> | 21 |
| II. ENSEIGNEMENTS DE POLITIQUE PUBLIQUE..... | 25 |
| 1. RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION | 25 |
| i. <i>Les publics touchés par l'expérimentation.....</i> | 25 |
| Un public proche de celui des missions locales | 25 |
| Des situations sociales fragilisées..... | 25 |
| Adhésion du public ciblé au dispositif | 26 |
| L'organisation et la répartition des actions de formation : | 26 |
| La captation du public visé | 27 |
| ii. <i>Les effets du dispositif expérimenté.....</i> | 28 |
| Effets de l'expérimentation sur le public bénéficiaire : des bilans en rapport avec les attentes deux fois sur trois | 28 |
| Des attentes fortes..... | 28 |
| ... mais des bilans contrastés selon l'âge | 29 |
| Une classification selon la satisfaction des objectifs personnels..... | 29 |
| Gouvernance et coordinations d'acteurs | 32 |
| 2. VALIDITÉ EXTERNE DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES DE GÉNÉRALISATION/ESSAIMAGE..... | 35 |
| i. <i>Caractère expérimental du dispositif évalué.....</i> | 35 |
| ii. <i>Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle.....</i> | 35 |
| Transférabilité du dispositif..... | 35 |
| CONCLUSION GÉNÉRALE | 36 |
| BIBLIOGRAPHIE | 39 |



INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'augmentation du taux de poursuite d'études supérieures est un enjeu majeur national et européen, encadré par la Stratégie Europe 2020. Parmi les sortants du système éducatif français en 2007, 65 % ont au moins un baccalauréat en poche ; mais 42 % de la génération sont diplômés du supérieur (Céreq, 2012). Même si l'insertion professionnelle s'améliore à mesure que le niveau de diplôme augmente, il n'en reste pas moins que l'instabilité économique depuis 2008 fragilise l'entrée dans la vie active de tous les individus : le taux de chômage des primo-arrivants sur le marché du travail a augmenté de 4%. Le diplôme permet toujours de mieux s'insérer, mais il faut aujourd'hui plus de temps pour arriver. Pour autant, au bout de trois années de vie active, 61 % des jeunes sont en emplois stables (contre 63 % en 2007). Ce sont principalement les sortants non diplômés qui « subissent une exclusion de plus en plus systématique du marché du travail » : 48 % sont en emploi en 2010, contre 59 % en 2001. Ces difficultés concernent également les sortants non diplômés de l'enseignement supérieur.

En région Centre, comme dans les autres régions, la crise économique a touché d'abord les jeunes de moins de 25 ans, avec presque un jeune actif sur cinq au chômage ; soit près de 27 000 jeunes (« Contrat de Plan Régional de Développement des formations. Éléments de situation régionale », 2010). Ce sont, pour le plus grand nombre, des jeunes sortis du système scolaire ou universitaire avec un niveau de formation très faible. Des rencontres avec des jeunes organisées par la Région en 2009, ont fait émerger une demande d'accompagnement dans la structuration de la démarche de construction d'un projet professionnel. C'est dans ce contexte et avec la mise en œuvre du « Visa Compétences Jeunes » que le Conseil régional souhaite répondre à cette demande des jeunes. Compte tenu du contexte difficile d'entrée dans la vie active, la nouvelle offre régionale de formation courte va-t-elle rencontrer la demande des jeunes sortants de l'enseignement supérieur ? Ces derniers ont-ils des attentes distinctes des autres publics jeunes moins diplômés ? En quoi, le fait de s'engager dans un Visa compétences jeunes va être différent du fait de s'engager dans un autre type de formation proposée habituellement par les acteurs de l'accueil, information, orientation ?

L'évaluation ne repose pas sur une expérimentation randomisée puisque le projet est orienté sur les jeunes sortants de formation initiale universitaire et mis en place dans des organismes de formation contractants répartis dans toute la région Centre. Elle souhaitait comparer les jeunes correspondant à un « public post-bac en recherche d'emploi ou de formation » ayant eu recours à un Visa Compétences Jeunes à des jeunes de même profil ayant les mêmes demandes mais qui n'en ont pas bénéficié. Cette comparaison n'a pu être maintenue.

L'évaluation finalement retenue s'est déroulée en deux temps : le premier est la mesure de l'effet propre du dispositif sur le public visé. Le second temps de l'évaluation porte sur

l'utilité du Visa Compétences Jeunes du point de vue de la "qualité d'insertion professionnelle" pour les individus.

Le « Visa compétences jeunes » qui ciblait les sortants de l'université, tous niveaux, a touché plutôt des femmes ; plutôt de niveau IV et III, (autrement dit des bacheliers, et des sortants de licence et de formations supérieures courtes), et plutôt en recherche d'emploi. En somme, l'offre que propose Visa Compétences Jeunes a révélé une demande qui n'était pas celle attendue. Vu la demande, il semble judicieux de se restreindre aux niveaux IV et III, ce qui anticiperait également une demande venant des prochains sortants du bac professionnel en 3 ans.

Après avoir détaillé les objectifs du projet d'expérimentation (I.1) et du protocole d'évaluation (I.2), il convient de s'attarder sur le ciblage du public et les caractéristiques des bénéficiaires (II.1.i). Les effets (II.1.ii) qui en découlent devant être rapproché de la fonction du porteur de projet (II.2) dans le cadre d'une transférabilité de ce type de formation.

I. L'expérimentation

Le visa compétences jeunes s'inscrit dans une dynamique régionale déjà ancienne de proposition d'actions de formation pour tout public. Ancré dans un fonctionnement particulier, il se distingue de par son ciblage de public.

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

i. Continuité du PRDF et de la politique régionale

Le projet d'expérimentation s'inscrit localement dans l'axe prioritaire 2 du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) fixant comme objectif la mise en place d'un service de proximité pour l'acquisition et la maîtrise durable des Savoirs de Base. Par ailleurs, il s'inscrit également dans une convention-cadre entre l'État représenté par Martin Hirsch, le Préfet de région, le Recteur d'académie et le Président du Conseil régional le 10 juillet 2009 en vue de faciliter la collaboration des différents services publics pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Les acteurs locaux se sont mobilisés déjà depuis plusieurs années pour l'amélioration de la qualification des jeunes et contre le décrochage scolaire.

ii. Référence à un service public de proximité

Sur 70 organismes de formation avec lesquels la Région est en relation, 26 ont été labellisés « Espaces Libres Savoirs » (ELS) depuis 2006. Cette labellisation implique une aide au démarrage de 15 000 €, et la mise en place d'un comité local de développement et de promotion, en prise avec les acteurs locaux et le recensement des besoins. L'objectif porte sur une offre de proximité, de formations courtes construites autour des Savoirs de Base. Il existe donc une palette de ces formations courtes intitulées « Visas ». Six Visas de 50 heures en moyenne, aisément accessibles, appropriables et mobilisables pour tous publics, quelque soit leur âge et leur statut de formation ou d'emploi. L'obligation pour les ELS ne porte pas sur les résultats mais sur les moyens (NTIC, proximité, individualisation), et un cadre pédagogique en quatre phases (Positionnement, formation, évaluation, suivi). Tous les organismes de formation de la région peuvent proposer des « visas libres savoirs ».

Ce réseau des ELS est structuré autour d'une plateforme Libres Savoirs qui a pour objectifs de gérer les actions de formations proposées (informations, inscription, attestations, paiements) et d'animer la professionnalisation du réseau (échanges, formations, comptage régional des apprenants, newsletter, FOAD). Cette plateforme est accessible par les professionnels dans un espace dédié et par toute personne souhaitant s'informer ou se préinscrire à un visa. Le fait de s'engager dans le champ des actions savoir de base financée par la Région oblige l'organisme de formation à signer la charte des Libres Savoirs, stipulant l'utilisation de la plateforme Libres Savoirs comme « support administratif et pédagogique des actions Libres savoirs ».

iii. Marchés d'actions : réponses et répartition des moyens alloués.

Le Conseil régional crée ainsi une offre d'actions Visa Compétences Jeunes, budgétisée à 300€ par Visa Compétences Jeunes. Pour la phase 1 (dernier trimestre 2009), la mise en œuvre des 250 Visas Compétences Jeunes s'est basée sur un appel à candidature des ELS volontaires. La phase 2 a suivi la procédure de l'appel d'offre (dans le cadre de l'article 30 du Code des Marchés Publics et article 18 du règlement intérieur de la commande publique)

pour la réalisation des 1000 Visas Compétences jeunes en 2010. Dans cette phase, tous les organismes de formation et pas uniquement les ELS peuvent proposer le visa Compétences Jeunes.

Tableau 1 Répartition des actions de formations retenue par la CAO du 26 novembre 2009

| Départements | 2009 | 2010 |
|-----------------------|------|------|
| Cher | 35 | 112 |
| Eure-et-Loir | 20 | 145 |
| Indre | 20 | 135 |
| Indre-et-Loire | 75 | 245 |
| Loir-et-Cher | 20 | 115 |
| Loiret | 80 | 250 |
| Total | 250 | 1002 |

La répartition des actions de formation est liée à la démographie des territoires et dans le souci de couvrir tout le territoire.

iv. **Le Visa Compétences Jeunes (Visa CJ)**

« Visa » est l'appellation des actions de formation aux savoirs de base, de courte durée dont le contenu est adapté et individualisé. Le Visa CJ vient compléter la gamme des 6 « visas libres savoirs » : « *Formations financées par la Région Centre, avec la contribution du Fonds Social Européen, les [6] Visas libres Savoirs couvrent l'ensemble des compétences essentielles pour être autonome dans la vie quotidienne, retrouver ou conserver un emploi... En accès libre et gratuit, ces formations régionales aux savoirs de base s'adressent à tous les publics (adulte ou jeune de plus de 16 ans et sorti du système scolaire)* »¹ :

- Visa Trois en un Centre (Communication écrite et orale, mathématiques, raisonnement logique),
- Visa Langues vivantes Centre (anglais, allemand, espagnol),
- Visa Eco-citoyen Centre
- Visa Internet Centre,
- Visa Bureautic Centre,
- Visa Accueil tourisme Centre.

Les visas Libres Savoirs de base sont financés par la Région, avec la contribution du Fonds Social Européen adaptable au droit individuel à la formation (DIF). Ils s'organisent obligatoirement en 4 phases. **Le positionnement**, à partir d'un entretien, a pour objectif de proposer un parcours pédagogique construit en fonction du projet et des acquis de la personne. Le programme est formalisé par un contrat. **L'action de formation**, individualisée, en présentielle ou en FOAD est basée sur les objectifs fixés lors de la phase de positionnement. **L'évaluation de la formation et attestation** sont réalisées par le formateur et par l'apprenant. Elle donne lieu à une attestation et/ou à un livret des compétences acquises en fin de formation. Seule la validation par l'apprenant déclenche le paiement à l'organisme de formation. Enfin, le bénéficiaire a la possibilité, dans les deux mois suivant la fin de la formation, de bénéficier d'un **suivi** gratuit qui lui permet de maintenir ses connaissances et de se les approprier durablement.

¹ <https://libres-savoirs.regioncentre.fr/uPortal/espace/informations/article/3007>

Le visa CJ a comme première spécificité de ne pas être accessible à tout habitant de la région. Les objectifs de ce Visa CJ sont de permettre aux sortants de l'université d'affronter le marché du travail en leur apportant les outils nécessaires et les compétences requises :

- « agir, accompagner, former le jeune dans une démarche d'orientation et d'inclusion sociale ;
- Faire acquérir et/ou renforcer les compétences et connaissances nécessaires à un jeune pour comprendre le monde du travail, construire un projet d'emploi, se valoriser et s'engager dans un processus de recherche d'un emploi, ou d'un métier adapté à ses acquis, ses compétences et ses choix ;
- Améliorer l'entrée sur le marché du travail des jeunes par un dispositif d'appui permettant une recherche d'emploi avec les meilleurs atouts ;
- Outiller le jeune et le mettre en confiance par rapport aux atouts et compétences qu'il détient effectivement ;
- Aider les acteurs de l'insertion missions locales et Pôle Emploi en leur fournissant un dispositif de formation qui vient compléter leur boîte à outil... »².

Le plan d'action du Visa CJ comprend les principes de fonctionnement des autres Visas articulés à un partenariat en amont avec les acteurs de l'AIO. Les structures de type missions locales et structures associées des jeunes contribuent à repérer les jeunes et à les orienter vers les organismes de formation et ELS proposant des Visas CJ. Par la suite, l'individu est pris en charge par l'organisme de formation qui devra :

- Faire le positionnement par un entretien individuel en fonction des besoins repérés et en le centrant sur les usages du jeune pour adapter l'offre de formation ;
- Réaliser le « Visa compétences jeunes » ;
- Faire valider par l'apprenant son visa en certifiant la qualité de la formation reçue en lien avec le positionnement de départ ;
- Assurer à la demande, un « service après-vente » dans les semaines qui suivent la formation pour répondre à une demande de réactualisation du jeune.

Pour assurer la mise en œuvre des Visa CJ et le captage du public, sont mobilisés les structures prescriptrices d'accueil, information, orientation (missions locales et Pôle Emploi), les partenaires sociaux (OPCA, Branches), les partenaires économiques (TPE/PME) et les collectivités locales. Des actions de communications étaient envisagées dans les lycées et collèges, les établissements d'enseignement agricole, par le biais du réseau des GRETA/CFPPA afin de toucher les parents des jeunes.

Le projet Visa Compétences Jeunes met donc en place une nouvelle action de formation courte à destination des jeunes sortants de l'enseignement supérieur. La difficulté pour l'évaluation de ce projet est d'en garantir l'aspect évaluable. En effet, ces actions nouvelles sont destinées d'emblée à un public large, diffusées sur tout le territoire régional. L'aspect expérimental consiste en la mise en place en 2 phases : une première de 250 visas, puis une seconde de 1000. L'évaluation doit donc segmenter le public bénéficiaire pour pouvoir le comparer à un public semblable.

² Questionnaire fiche technique Visa « compétences Jeunes Centre ».

2. Objectifs et modalités de l'évaluation

Les objectifs de l'évaluation n'ont pas été modifiés durant l'expérimentation même si une partie des données nécessaires à la constitution du groupe témoins n'a pas été rendue accessible. L'évaluation se fait en deux temps : le premier est la mesure de l'effet propre du dispositif sur le public visé en le comparant à un public semblable qui n'y a pas eu accès au sein du même territoire. Le second temps de l'évaluation porte sur l'utilité du Visa Compétences Jeunes du point de vue de la « qualité d'insertion professionnelle » pour les individus. Il est donc nécessaire d'obtenir une profondeur de parcours adéquate pour mesurer cette qualité.

i. Problématique et méthodologie mise en œuvre

Le public cible est constitué de jeunes sortis de formation initiale universitaire, avec une volonté de construire un projet professionnel. Il est également ouvert à tout jeune de 16 à 25 ans qui le souhaite et est en place dans tous les organismes de formation retenus par le Conseil régional. On peut voir ici une inspiration proche du label « génération active » choisie par le HCJ. En conséquence, la comparaison ne porterait pas sur l'ensemble des sortants, mais seulement sur ceux qui ont fourni un signe de cette volonté. La base Apogée de l'Université ne fournit pas cette indication, aussi, il peut être convenu que l'indicateur est fourni par le fait de : « **s'être inscrit, avoir consulté, avoir entamé une démarche auprès d'un organisme habilité dans le domaine de l'accueil, de l'orientation ou du placement, en formation ou en emploi** ». De plus le contenu des actions de formation est individualisé et peut être différent selon l'ELS.

Dans un premier temps, il s'agissait de préparer les conditions de comparaison nécessaire à toute évaluation. Nous retenons comme définition du public cible la définition suivante : **tout individu de moins de 30 ans au moment de l'expérimentation de niveau IV ou supérieur à la recherche d'un emploi**. Dans cette population nous voulions comparer les parcours des jeunes ayant attesté d'un Visa CJ à ceux passés par les structures de l'AIO, habitant la région Centre. La comparaison était prévue donc *ex-post*.

L'évaluation poursuivait deux objectifs :

- Évaluer qualitativement le parcours et le devenir des jeunes ayant accédé au dispositif ;
- Évaluer l'effet propre du dispositif sur le public visé en le comparant à un public semblable qui n'y a pas eu accès dans la même région.

La comparaison avec un groupe témoin n'a pas été menée pour des raisons détaillées en page 21.

La nécessité de données longitudinales

La mesure de l'efficacité du Visa CJ sur le devenir des bénéficiaires importe de recueillir des données sur l'après formation. Il est donc judicieux d'organiser une enquête longitudinale sur les bénéficiaires, c'est-à-dire un recueil de données sur les mois suivant la fin du Visa pour chacun des apprenants. Les indicateurs de l'évaluation sont :

- Pour la mesure de l'adéquation de la formation au Visa au regard de son objectif : un questionnaire en fin de formation ;

- Pour la mesure de l'effet sur la solution trouvée ou non trouvée (si trouvée : autre formation, stage en entreprise, apprentissage, contrat aidé, emploi) : un questionnaire 3 mois après et 6 mois après.

Des précautions sont à prendre pour asseoir la comparaison pour diminuer les biais relatifs à l'expérimentation. Chaque visa CJ a une durée différente du fait de l'individualisation de la formation (de moins de 10 heures à 50 heures). Par ailleurs, si on se cale sur la date de fin de l'expérimentation (décembre 2010), les parcours de chaque bénéficiaire de l'expérimentation sont de longueur différente pouvant aller de 15 mois pour les premiers inscrits en octobre 2009 à quelques semaines pour les derniers inscrits en décembre 2010. La période d'observation est donc plus longue que la période d'expérimentation et court jusqu'en décembre 2011.

Afin d'homogénéiser au mieux les données, nous avons « découpé » les effectifs d'apprenants en 5 cohortes chacune constituée des inscrits durant un même trimestre. Chacune de ces cohortes constitue un groupe test auquel correspond un groupe témoin au même profil (demandeurs d'emploi de même âge et de même niveau de formation, étant enregistrés sur les bases de gestion des missions locales et de Pôle Emploi aux mêmes dates).

Mise en œuvre du suivi de cohorte des sortants de Visa CJ

Chacune des cohortes a été interrogée trois fois : à la fin de la formation, 3 mois après et 6 mois après.

Tableau 2 Mise en œuvre du suivi de cohorte des sortants de Visa CJ

| | Groupe test Cohorte 1 | Groupe test Cohorte 2 | Groupe test Cohorte 3 | Groupe test Cohorte 4 | Groupe test Cohorte 5 |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Effectif prévu | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 |
| Période d'entrée dans Visa CJ | Du 1/10/09 au 31/12/09 | Du 1/01/10 au 31/03/10 | Du 1/04/10 au 30/06/10 | Du 1/07/10 au 30/09/10 | Du 1/10/10 au 31/12/10 |
| date d'extraction de la base nominale | 1er février 2010 | 1er mai 2010 | 1er août 2010 | 1er novembre 2010 | 1er février 2011 |

Tableau 3 Calendrier des passations de questionnaire selon les cohortes

| n° cohorte | 1ère interrogation : Passation n+1 | 2ème interrogation : Passation n+3 | 3ème interrogation : Passation n+6 | Période totale d'observation |
|------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| 1 | mars 2010 | juin 2010 | septembre 2010 | Octobre 2009 à août 2010 |
| 2 | juin 2010 | septembre 2010 | décembre 2010 | Janvier 2010 à novembre 2010 |
| 3 | septembre 2010 | décembre 2010 | mars 2011 | Avril 2010 à février 2011 |
| 4 | décembre 2010 | mars 2011 | juin 2011 | Juillet 2010 à mai 2011 |
| 5 | mars 2011 | juin 2011 | septembre 2011 | Octobre 2010 à août 2011 |

Était initialement prévu en janvier 2011, l'envoi d'un questionnaire à un échantillon aléatoire de la population mère pour évaluer les informations dont ils disposent du Visa CJ afin de fournir un complément méthodologique et de contrôler les biais de sélection. Cet envoi n'a pas pu être fait, n'ayant eu un accès que partiel aux données nominatives des individus pouvant intégrer le groupe témoin (cf. constitution du groupe témoin, p. 21).

Structure des questionnaires

Le questionnaire de la première vague est constitué de plusieurs thématiques déroulées chronologiquement et composé de 67 questions :

- le niveau de formation, dernière classe et dernier établissement fréquentés, situation et niveau de diplôme de la fratrie ;
- la situation et le statut détaillés avant et après l'entrée dans la formation Visa Compétences Jeunes dans un calendrier mensuel :
 - reprise d'études,
 - recherche d'emploi,
 - emploi (nature du contrat, détail sur l'embauche, sur le ressenti vis-à-vis de cet emploi (réalisation de soi, niveau de compétence requis), raisons de fin du contrat),
 - stage,
- les attentes vis-à-vis de cette formation et le bilan personnel détaillé de cette formation ;

Les questionnaires de la deuxième et de la troisième vague continuent le calendrier détaillé les six mois suivant le premier questionnaire et des détails sur les formations reprises (l'intitulé, les objectifs, le projet professionnel sous-tendu et les personnes ayant conseillé cette formation).

La passation des questionnaires

Les passations ont été faites aux dates prévues. Pourtant, les premiers taux de retour étaient jugés insuffisants. La passation s'est déroulée de trois façons différentes, ce qui a augmenté la part de travail pour l'appariement des données collectées. Les passations de mars et juin 2010 ont été faites en ligne (utilisation du site *Limesurvey*). Un courrier accompagné d'un mail étaient envoyés individuellement comprenant un identifiant et un mot de passe pour chacun des individus. Puis deux relances étaient organisées, par mail, ce qui a permis d'augmenter le nombre de questionnaires remplis. Pour les interrogations de juin et septembre 2010, un enquêteur remplissait le questionnaire en ligne par téléphone. Au 30 juin 2010, la vague 1 de la cohorte 1 a recueilli 38 questionnaires sur les 75 bénéficiaires, soit 52 % de la population visée. La vague 2 a recueilli 29 questionnaires sur les 38 prévus. Les relances téléphoniques ont permis de recueillir 16 individus supplémentaires de la cohorte 1. À partir de décembre 2010, les passations ont été faites par une équipe d'enquêteurs externes, ce qui a nécessité de modifier le support du questionnaire. Cette équipe a pris en charge les passations nouvelles et les relances.

Intervention de l'évaluateur en amont du projet

L'évaluateur n'est pas intervenu en amont du projet.

Intervention de l'évaluateur pendant le projet

Avec Leïla Khélil, chargée de la mise en place du visa CJ, les échanges ont été fonction de l'état d'avancement à la fois de l'expérimentation et de l'évaluation.

Ainsi, la première phase démarrant lors d'une réunion de présentation le 5 octobre jusqu'à mi-janvier a permis d'établir les contacts, de se mettre en accord avec l'avancement des projets et d'établir les bases de la collaboration. Cette première phase recense, outre la première réunion, 14 échanges de mails, un échange téléphonique et une conférence téléphonique.

La deuxième phase concerne les ajustements entre l'expérimentation et le protocole d'évaluation et une prise de contact avec les acteurs opérationnels. Elle comprend deux journées de travail (21-22 janvier 2010) et 6 échanges de mail pendant le premier trimestre 2010. Cela a permis la transmission des documents relatifs au dispositif et aux indications à transmettre aux opérateurs des organismes de formation pour prévenir les jeunes d'une interrogation par le Céreq à venir par questionnaire. La suite de la période d'expérimentation et d'observation comprend moins d'échange car le dispositif était lancé et la passation des questionnaires également. Toutefois, Madame Khélil s'est tenue volontiers à la disposition de l'évaluateur pour tout renseignement, et transmission d'informations et nous a autorisé l'accès à ses bases de données nécessaires pour l'évaluation, tout en restant à distance du protocole d'évaluation et nous laissant toute latitude.

Les grandes lignes du dispositif d'évaluation ont été rendues accessibles et intelligibles par le biais de contacts réguliers au démarrage de la collaboration, de réunions avec des acteurs opérationnels et d'échanges de fichiers. Leïla Khélil est souvent l'intermédiaire entre l'évaluateur et les opérateurs car ces derniers sont répartis sur l'ensemble du territoire régional.

Les contacts avec l'équipe d'animation de la plate-forme Libres Savoirs ont été très positifs. Elle est un appui pour l'exploitation des données stockées sur cette base. Nous avons par ailleurs, rencontré des responsables et des conseillères en formation d'un organisme de formation œuvrant pour le dispositif (jeudi 22 janvier 2010). Cela a contribué à « démystifier » l'évaluation aux yeux de ces acteurs et à cerner la manière dont le dispositif avait été présenté et envisagé par cet organisme.

ii. Validité interne

L'étude a fait l'objet d'une déclaration obligatoire à la CNIL enregistrée sous le n°1414053.

Le principe de la comparaison ex post avec un groupe témoin extrait des fichiers de Pôle Emploi et des missions locales, apparié individuellement n'a pas pu être respecté. Plusieurs raisons expliquent ce revers.

1. Le premier biais venait du fait de la construction a posteriori du groupe témoin. Cela signifie que les individus du groupe témoin auraient pu entrer dans le dispositif mais ne l'ont pas fait. Le problème réside dans les raisons de ne pas y entrer, qui nous sont inconnues : est-ce par choix ou par manque d'information ?
2. Toutes les demandes d'extraction n'ont pas été satisfaites. Afin de simplifier les extractions requises à Pôle Emploi et aux missions locales, nous avons demandé à

Pôle Emploi et à l'Association Régionale des Missions locales du Centre une extraction des individus enregistrés en région Centre, nés en 1979 et après, qui ont *a minima*, le niveau IV. L'extraction de Parcours3 nous a été communiquée en toute confiance. En revanche, notre demande de données nominatives à Pôle Emploi a été refusée en vertu de la protection de la liberté individuelle de ces individus. Les négociations n'ont abouti à aucune proposition alternative.

3. L'exploitation des données de Parcours 3 sans l'articulation aux fichiers de Pôle Emploi n'a pas été concluante. Après un appariement individuel compte tenu des biais 1 et 2 ci-dessus, il s'est avéré que beaucoup de données permettant de reconstruire les parcours étaient absentes : sont-ce des périodes d'inactivités, des données non renseignées, des périodes sans suivi ? Sur les 212 parcours de « jumeaux identifiés », 28 avaient toutes les données, mais il manquait au moins 50 % des données pour 162 parcours. Nous avons donc décidé de ne pas exploiter ces données.
4. Il faut noter que ces fichiers sont des fichiers de gestion et non des fichiers d'enquêtes : les informations saisies ne servent pas à analyser statistiquement leur croisement.

Nous sommes en mesure de procéder à l'étude de la qualité du dispositif mis en place, en exploitant les données de l'enquête ad hoc du Céreq en trois vagues d'interrogation (cf. Tableau 4).

Tableau 4 Les effectifs selon les vagues et les cohortes (Source : enquête Céreq)

| | V1 | V2 | V3 |
|-------|-----|-----|-----|
| C1 | 38 | 27 | 32 |
| C2 | 37 | 28 | 26 |
| C3 | 41 | 37 | 27 |
| C4 | 29 | 17 | 12 |
| C5 | 22 | 22 | 18 |
| Total | 167 | 131 | 115 |

Les effectifs sont limités, contraignant par là-même les analyses statistiques si nous voulons garder une significativité acceptable.

Les taux de réponses globaux par vague sont plutôt corrects par rapport aux répondants de la 1^{re} vague (cf. Tableau 5). Ainsi 78 % de ces derniers ont répondu à la vague 2, et 88 % des répondants de la vague 2 ont répondu à la vague 3. Nous avons donc des parcours d'insertion complets (c'est-à-dire les 3 questionnaires remplis) pour 69 % des répondants de la vague 1.

Tableau 5 Taux d'attrition entre chaque vague selon les cohortes interrogées (source : enquête Céreq)

| | V1/V2 | V2/V3 | V1/V3 |
|--------------|-------|-------|-------|
| C1 | 71% | 119%* | 84% |
| C2 | 76% | 93% | 70% |
| C3 | 90% | 73% | 66% |
| C4 | 59% | 71% | 41% |
| C5 | 100% | 82% | 82% |
| Total | 78% | 88% | 69% |

** Il y a 5 individus de la C1 répondant à la vague 3 sans avoir répondu à la vague 2.*

La comparaison des répondants à l'enquête par rapport à l'ensemble des bénéficiaires Visa C ne donne pas lieu à des différences significatives statistiquement parlant, que ce soit du point de vue du genre, du niveau de diplôme, de l'allocation rSa. L'âge semble avoir une influence sur le fait de répondre à l'enquête. Les moins de 22 ans, ainsi que la frange la plus âgée de l'échantillon (plus de 27 ans) ont tendance à moins répondre à l'enquête, tandis que les 23-24 ans et surtout les 25-26 ans sont surreprésentés. Par ailleurs, la répartition selon le lieu de formation est également significative : les non-répondants sont plus nombreux parmi les jeunes bénéficiaires formés dans l'Eure-et-Loir et le Loir-et-Cher. À l'inverse, les répondants sont surreprésentés parmi les bénéficiaires du Cher et de l'Indre-et-Loire.

Les résultats de l'évaluation portent ainsi sur l'adéquation entre les attentes des bénéficiaires à leur entrée dans Visa CJ et le bilan qu'ils en tirent, dans les mois suivant cette formation.

II. Enseignements de politique publique

1. Résultats de l'évaluation

La formation Visa compétences jeunes qui visait les sortants de l'université, tous niveaux, a principalement touché plutôt des femmes ; plutôt de niveau IV et III, (autrement dit des sortants de licence et des formations supérieures courtes), et plutôt en recherche d'emploi. En somme, l'offre que propose Visa Compétences Jeunes a révélé une demande qui n'était pas celle attendue.

i. Les publics touchés par l'expérimentation

Tous les individus enregistrés dans la base de gestion de la plateforme régionale Libres Savoirs. Ce sont **les individus qui ont terminé une formation Visa CJ dont la durée est supérieure à une heure** durant la période d'expérimentation (01/10/2009 à 31/12/2010). On dénombre 600 bénéficiaires.

Les listes des bénéficiaires de l'expérimentation sont tirées de la base de gestion Libres-savoirs propre à la Région. Ce sont donc des saisies effectuées par les formateurs de chaque organisme de formation. Ce ne sont pas des données factuelles mais des données déclaratives.

Un public proche de celui des missions locales

Les caractéristiques sociodémographiques des bénéficiaires de 2010 sont relativement les mêmes que celles des bénéficiaires de 2009. En effet, les bénéficiaires sont pour 67 % d'entre eux des femmes. L'âge médian est quasi égal à l'âge moyen, soit 24 ans.

L'expérimentation s'est concentrée sur le Loiret (44% des bénéficiaires) et l'Indre-et-Loire (22 %), près des 2 sites universitaires de l'académie, Tours et Orléans. L'expérimentation a peu touché les départements de l'Eure-et-Loir (4 %), du Loir-et-Cher (6 %) et du Cher (8 %). Par ailleurs, les organismes de formation ont fonctionné comme des organismes de formation de proximité, c'est-à-dire que les jeunes se sont rendus dans l'organisme de formation le plus proche de chez eux.

Les répartitions des hommes et des femmes selon l'âge, le niveau de diplôme ne sont pas significatives.

Parmi les niveaux de diplôme des bénéficiaires, la moitié des jeunes se concentre sur le niveau bac, quand 47,5 % ont validé un diplôme de l'enseignement supérieur, dont 30 % au niveau III. Marginalement, des individus ont des diplômes inférieurs au bac. Parmi les diplômés du supérieur, c'est le niveau III (Licence) qui est le plus représenté.

Les faits marquants sont que sur l'ensemble des bénéficiaires du Visa CJ, l'âge médian est de 24 ans, les femmes représentent les deux tiers des individus. Une grande moitié est juste diplômée du baccalauréat ou a échoué dans la poursuite des études supérieures. D'autres renseignements sont disponibles à propos de leur position sociale à l'entrée du dispositif.

Des situations sociales fragilisées

Plus de huit bénéficiaires sur dix étaient demandeurs d'emploi à l'entrée dans Visa CJ, à l'image du public des missions locales. Peu d'étudiants (7,5 %) se sont intéressés à cette formation alors que l'expérimentation prévoyait que le dispositif outille les jeunes désirant

anticiper leur insertion dans la vie active, avant la sortie du système éducatif. Par ailleurs, des actifs occupés (5 %) et des inactifs (5 %) ont également, dans une moindre mesure eu recours au visa CJ. Parmi les demandeurs d'emploi, ce sont les plus de 25 ans qui sont les plus représentés, tandis qu'à l'inverse les étudiants sont surreprésentés parmi les 18-22 ans (62 % des étudiants). Nous retrouvons les individus les plus éloignés de l'emploi (les autres inactifs) parmi les plus jeunes des bénéficiaires Visa CJ : les deux tiers ont moins de 24 ans, tandis que les actifs ont entre 23 et 26 ans.

Selon l'Observation sociale croisée des acteurs régionaux et départementaux (OSCARD), « Au 31 décembre 2009, près de 58 500 allocataires du RSA sont recensés en région Centre, couvrant 127 500 personnes, soit 5,0% de la population totale de la région Centre (5,9% au niveau de l'hexagone). Au 31 décembre 2009, plus de 31 000 foyers sont allocataires du RSA socle non majoré (ex RMI). Rapporté à la population des 25-59 ans, le taux d'allocataires du RSA socle non majoré est de 2,7% (3,3% en France hexagonale) » (2011, p. 27). Parmi les bénéficiaires du Visa CJ, presque un individu sur 5 reçoit les minimas sociaux. Rien ne permet de dire si, parmi eux, cela concerne plus les hommes ou les femmes.

Ce qui est à retenir est que cette proportion n'est pas négligeable. Mise en relation avec le statut dominant de demandeur d'emploi, ces caractéristiques mettent en relief une problématique sociale relevant d'avantage d'un dispositif d'insertion que d'une formation courte à la valorisation des compétences issues de l'enseignement supérieur.

La formation Visa compétences jeunes qui convoitait les sortants de l'université, tous niveaux, a principalement touché plutôt des femmes ; plutôt de niveau IV et III, (autrement dit des sortants de licence et des formations supérieures courtes), et majoritairement déjà en recherche d'emploi. En somme, l'offre que propose Visa Compétences Jeunes a révélé une demande qui n'était pas celle attendue.

La philosophie du projet se voulant large du point de vue du public diplômé s'est trouvée recentrée autour de la frange « la moins fournie » en diplôme du supérieur. Y a-t-il des différences territoriales dans le captage global du public ? Sont-elles reliées à des spécificités locales ?

Adhésion du public ciblé au dispositif

L'organisation et la répartition des actions de formation :

Se basant sur les Établissements Libres Savoirs pour la mise en route de l'expérimentation, le Conseil régional a organisé un essaimage des visas CJ en 2 phases (cf. Tableau 6).

Tableau 6 répartitions des visa votés en CAO et des apprenants au terme de l'expérimentation (source : Livres Savoirs)

| Départements | 2009 (= cohorte 1) | | | | 2010 (= cohortes 2, 3, 4 et 5) | | | |
|----------------|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------------------------|
| | Nb d'OF retenus | Visas CJ prévus | Apprenants réels | Taux de réalisation des objectifs | Nb d'OF retenus | Visas CJ prévus | Apprenants réels | Taux de réalisation des objectifs |
| Cher | 3 | 35 | 13 | 0.37 | 4 | 112 | 37 | 0.3 |
| Eure-et-Loir | 2 | 20 | 0 | 0 | 5 | 145 | 26 | 0.17 |
| Indre | 2 | 20 | 10 | 0.5 | 5 | 135 | 84 | 0.62 |
| Indre-et-Loire | 3 | 75 | 19 | 0.25 | 5 | 245 | 110 | 0.45 |
| Loir-et-Cher | 2 | 20 | 6 | 0.3 | 5 | 115 | 32 | 0.28 |
| Loiret | 6 | 80 | 21 | 0.26 | 10 | 250 | 240 | 0.96 |
| Total | 18 | 250 | 69 | 0.27 | 34 | 1002 | 529 | 0.53 |

Sont comptabilisés les visas CJ positionnés, attestés ou confirmés à la fin de l'expérimentation. Dix apprenants étaient recensés à Paris pour un OF de l'Eure-et-Loir. Ils ont donc été rajoutés aux apprenants 2010 de l'Eure-et-Loir.

La comparaison des deux phases d'expérimentation met en lumière des disparités territoriales. La répartition des visas votés suit une logique démographique, en proposant plus d'actions dans les départements les plus peuplés (Loiret et Indre-et-Loire). En 2009, les objectifs ont été difficiles à atteindre : il n'y a pas eu de visa terminé en Eure-et-Loir en 2009 tandis que 50 % des visas CJ prévus en Indre ont été effectués, la même année.

On observe une meilleure réalisation des objectifs en 2010 qu'en 2009. Des disparités territoriales demeurent. Dans le Cher, le taux de réalisation des objectifs est légèrement inférieur en 2010 qu'en 2009, avec un tiers des visas prévus effectués. Dans l'Eure-et-Loir où aucun visa n'était fini pour la cohorte 1, 26 visas CJ ont été terminés en 2010, dont 10 effectués en Île-de-France. Dans l'Indre, le taux de réalisation a progressé en 2010 et dépasse la moitié des visas envisagés. Dans l'Indre-et-Loire, on passe de 0.25 à 0.45, pour afficher 110 visas CJ terminés en 2010, alors qu'il en était prévu 245. Dans le Loir-et-Cher, le taux de réalisation est un peu inférieur en 2010 qu'en 2009, dans des valeurs proches du Cher. Enfin dans le Loiret, où le plus de visas étaient prévus, les objectifs sont presque atteints avec un taux de 0,96, soit près de la moitié de la totalité des visas réalisés en 2010.

La captation du public visé

Les efforts fournis en vue d'accroître le nombre de réponses pour produire des résultats statistiquement significatifs font écho à ceux mis en œuvre par le porteur de projet pour capter le public visé. Il exploite en effet, ainsi que les responsables des organismes de formations, toutes les formes de communication possibles grâce aux ressources électroniques et aux réseaux sociaux. Ces outils sont utilisés en direction des jeunes et grâce à leur contribution : page *Facebook* Visa compétences Jeunes, blog coécrit par des bénéficiaires, livres électroniques édités sur *issuu.com* reprenant leur CV. Des vidéos et des plaquettes sont disponibles sur les sites internet des collectivités territoriales, des organismes de formation et des services publics de l'emploi et de l'orientation.

Une cérémonie publique de remise des visas a été organisée le 18 septembre 2010 afin de réunir au conseil régional, des formateurs, des jeunes bénéficiaires et les médias.

Le fonctionnement est celui des autres Visas, actions courtes de formation. Elles sont réparties géographiquement en vue de fournir une offre de proximité. C'est donc une offre

d'actions de formation, non un dispositif d'aide à l'insertion. Autrement dit, l'aspect « repérage » des individus ne fait pas partie de l'expérimentation pour une raison principale : le public visé est perçu comme autonome, mais simplement pas outillé. Le VCJ est alors un outil pour parfaire son entrée sur le marché du travail ou pour se réorienter si besoin.

ii. Les effets du dispositif expérimenté

Le questionnaire de l'enquête a comparé les attentes à l'entrée dans Visa CJ avec le bilan que chaque répondant retient de cette formation. La liste des attentes personnelles était calée sur les objectifs fixés par les porteurs de projets, à savoir³ :

- Élaborer un projet professionnel ;
- Maîtriser les techniques de recherche d'emploi ;
- Découvrir un métier ;
- Préparer un entretien d'embauche ;
- Apprendre à valoriser l'expérience ;
- Apprendre à identifier vos compétences ;
- Apprendre à valoriser vos compétences ;
- Vous constituer un réseau professionnel.

Effets de l'expérimentation sur le public bénéficiaire : des bilans en rapport avec les attentes deux fois sur trois

Des attentes fortes...

Nous allons d'abord décrire les attentes exprimées puis les bilans avant de comprendre les cohérences entre bilans et attentes exprimées. Nous ne nous appuyons que sur les résultats statistiquement significatifs (du point de vue du test de khi2).

Élaborer un projet professionnel : cette attente concernait 52 % des répondants à l'enquête, d'avantage les filles (57,9 % des filles) que les garçons (41,6 % des garçons).

L'apprentissage des techniques de recherche d'emploi était visé par un répondant sur deux, principalement chez les 25-26 ans (significativité acceptable mais faible).

Découvrir un métier faisait partie des attentes exprimées pour un tiers des répondants, sans que l'on puisse déterminer une population particulière. Il s'agit principalement des individus enquêtés les plus jeunes : parmi les 18-22 ans, 53 % souhaitaient découvrir un métier.

Pour les individus plus proches du monde du travail, l'aide à la **préparation d'un entretien d'embauche** était visée par 59,3 % des enquêtés. Les diplômés de niveau I-II sont surreprésentés (76,4 % d'entre eux), par rapport aux autres niveaux de diplôme (significativité acceptable mais faible).

Le travail sur **l'identification et la valorisation de l'expérience et des compétences** correspond une demande forte : 64,7 % souhaitaient valoriser leur expérience, 67,6 % souhaitaient de l'aide pour identifier leurs compétences, 76 % souhaitaient apprendre à les valoriser. L'enquête ne fait pas apparaître de caractéristiques individuelles particulières discriminantes.

³ La question était : « En commençant la formation Visa, vous vouliez : ... ». Le choix de plusieurs items était possible.

La **constitution d'un réseau professionnel** était visée par 47,3 % des jeunes répondants, un peu plus les femmes (52,3 % d'entre elles) que les hommes (38,3 % d'entre eux, significativité acceptable mais faible).

Il est à noter que le travail autour des compétences et de la valorisation de l'expérience était l'attente la plus exprimée en démarrant le visa CJ, tandis que l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi et la constitution du réseau professionnel n'étaient pas des objectifs personnels dans cette démarche.

... mais des bilans contrastés selon l'âge

Du côté **des bilans**, la répartition des résultats globaux ne suit pas la même logique. L'élaboration du **projet professionnel** fait partie du bilan de 42,5 % des jeunes interrogés (sans que l'on fasse pour l'instant le lien avec l'attente exprimée en ce sens). Ils sont donc moins nombreux à dire qu'ils ont élaboré un projet, par rapport à ceux qui le souhaitaient. On y voit, comme pour les attentes une légère surreprésentation des femmes dans ce bilan positif (42,51 % d'entre elles contre 33,3 % des hommes, significativité acceptable mais faible).

Les **techniques de recherche d'emploi** font partie de 53,3 % des bilans personnels exprimés. La **découverte d'un métier** se retrouve dans 22,1 % des bilans personnels, tandis que la **préparation d'un entretien d'embauche**, très attendue ne se repère que dans 48,5 % des bilans individuels. Le travail sur la **valorisation de l'expérience** est présent dans 54,5 % des bilans, celui de l'identification **des compétences** dans 52,1 % des bilans.

C'est l'âge qui est la variable la plus discriminante, et non le genre ou le niveau de diplôme comme on pourrait s'y attendre, dans les bilans positifs. En effet, ce sont **les plus âgés des bénéficiaires (les plus de 25 ans) qui portent le plus de satisfaction** du point de vue des apprentissages durant leur Visa CJ (sauf en ce qui concerne les techniques de recherche d'emploi ou l'identification des compétences).

Le fait marquant est que ce n'est pas le niveau de diplôme qui discrimine les attentes ou les bilans mais l'âge. Il est fort probable que ce qui va dessiner les objectifs individuels des individus est caractérisé par le temps passé. Une fois les études terminées, c'est a priori le temps passé en emploi (rapprochement du marché du travail) ou le temps passé à rechercher un emploi (marquant une distance plus ou moins grande à ce même marché du travail) qui a orienté les individus vers un tel dispositif.

Une classification selon la satisfaction des objectifs personnels

La comparaison des attentes exprimées et des bilans effectués permet de voir différentes combinaisons existantes par objet. Par exemple, à propos de l'élaboration d'un projet professionnel, il est possible de :

- l'avoir exprimé dans les attentes de départ, mais de ne pas le retrouver dans le bilan (A-NB) ;
- l'avoir exprimé dans les attentes de départ et de le retrouver dans le bilan (A-B) ;
- ne pas l'avoir exprimé dans les attentes de départ, ni dans le bilan (NA-NB) ;
- ne pas l'avoir exprimé dans les attentes de départ, mais de le retrouver dans le bilan (NA-B).

Pour chacun des objectifs expérimentaux du dispositif ces quatre combinaisons donnent une idée du niveau de satisfaction, mais plus encore de la cohérence du bilan retenu par les stagiaires au regard des attentes qu'ils reconnaissent avoir eu à l'entrée.

Objectif expérimental : Élaborer un projet professionnel (N=167)

| Attentes / Bilan positif | Non | Oui | Ensemble |
|--------------------------|------|------|----------|
| Non | 73.8 | 26.2 | 100 |
| Oui | 42.5 | 57.5 | 100 |
| Ensemble | 57.5 | 42.5 | 100 |

Objectif expérimental : Maîtriser les techniques de recherche d'emploi (N=167)

| Attentes / Bilan positif | Non | Oui | Ensemble |
|--------------------------|------|------|----------|
| Non | 69.5 | 30.5 | 100 |
| Oui | 24.7 | 75.3 | 100 |
| Ensemble | 46.7 | 53.3 | 100 |

Objectif expérimental : Découvrir un métier (N=167)

| Attentes / Bilan positif | Non | Oui | Ensemble |
|--------------------------|------|------|----------|
| Non | 87.4 | 12.6 | 100 |
| Oui | 58.9 | 41.1 | 100 |
| Ensemble | 77.8 | 22.2 | 100 |

Objectif expérimental : Préparer un entretien d'embauche (N=167)

| Attentes / Bilan positif | Non | Oui | Ensemble |
|--------------------------|------|------|----------|
| Non | 79.4 | 20.6 | 100 |
| Oui | 32.3 | 67.7 | 100 |
| Ensemble | 51.5 | 48.5 | 100 |

Objectif expérimental : Apprendre à valoriser l'expérience (N=167)

| Attentes / Bilan positif | Non | Oui | Ensemble |
|--------------------------|------|------|----------|
| Non | 66.1 | 33.9 | 100 |
| Oui | 34.3 | 65.7 | 100 |
| Ensemble | 45.5 | 54.5 | 100 |

Objectif expérimental : Apprendre à identifier / valoriser vos compétences (N=167)

| Attentes / Bilan positif | Non | Oui | Ensemble |
|--------------------------|------|------|----------|
| Non | 77.8 | 22.2 | 100 |
| Oui | 33.6 | 66.4 | 100 |
| Ensemble | 47.9 | 52.1 | 100 |

Objectif expérimental : Vous constituer un réseau professionnel (N=167)

| Attentes / Bilan positif | Non | Oui | Ensemble |
|--------------------------|------|------|----------|
| Non | 93.2 | 6.8 | 100 |
| Oui | 68.4 | 31.6 | 100 |
| Ensemble | 81.4 | 18.6 | 100 |

La projection sur un plan factoriel des variables est construite en associant les huit objectifs du dispositif à chacune de ces combinaisons (variables principales ; au vu du remplissage du questionnaire, les objectifs ont été réduits à sept par fusion de « apprendre à identifier vos compétences » et « apprendre à valoriser vos compétences »). Par la suite, les variables de sexe, d'âge et de situation à l'entrée dans le Visa CJ sont ajoutées comme variables supplémentaires afin de mieux identifier qui sont ces jeunes. Le premier axe oppose deux groupes. D'un côté, les individus qui n'avaient pas d'attente ni de bilan positif (NA-NB) à propos des techniques de recherche d'emploi, de valorisation des compétences et de l'expérience et de l'aide à la préparation des entretiens d'embauche. Ils disent être en emploi en démarrant Visa CJ. De l'autre ceux qui ressortent en disant avoir appris beaucoup de choses sans forcément les avoir exprimé en termes d'objectifs individuels (A-B ; NA-B).

Le troisième axe fait ressortir trois groupes. D'un côté de l'axe, deux groupes que l'on trouve associé aux plus jeunes des bénéficiaires (18-22 ans) : ceux qui avaient des attentes qui n'ont pas été satisfaites (A-NB) ; et un deuxième regroupant ceux pour lesquels les attentes n'étaient pas exprimées alors qu'ils en ressortent avec des acquisitions (NA-B).

De l'autre côté de l'axe, se positionnent les bénéficiaires les plus âgés (plus de 25 ans) pour lesquels la formation leur a apporté entière satisfaction (A-B).

Ces groupes ont en commun de ne s'appuyer que sur trois des objectifs du dispositif : l'amélioration des techniques de recherche d'emploi / la préparation d'un entretien d'embauche / la valorisation de l'expérience. Pour les autres, l'analyse est beaucoup moins nette (les trois premiers axes contribuant à l'inertie totale respectivement à hauteur de 15 %, 11 % et 9 %, il est délicat de chercher d'autres dimensions dont la contribution serait trop faible).

À partir des 28 variables créées (7 objectifs selon 4 réponses associant attentes et bilans), une classification ascendante hiérarchique permet de dégager 4 classes.

Classe 1 : N= 34. **Les déceptions.** Des besoins mais pas d'acquisition de connaissances au bout du compte, concernant 5 thématiques, par ordre d'importance : valorisation de l'expérience, préparation de l'entretien d'embauche, techniques de recherche d'emploi, valorisation des compétences, mais aussi l'élaboration d'un projet professionnel. Il s'agit

d'individus âgés de moins de 24 ans, qui se déclaraient demandeurs d'emploi quand ils ont démarré leur Visa CJ.

Classe 2 : N= 35. **Les erreurs de casting.** Ces bénéficiaires n'étaient pas en mesure de faire émerger des besoins ou des attentes, si ce n'est, pour certains, l'aide à l'élaboration d'un projet professionnel. Pour autant, ils mettent en avant le fait de n'avoir rien appris durant Visa CJ. Un peu plus de 44 % d'entre eux n'avaient pas su dégager des thématiques à travailler durant le Visa CJ. Environ un jeune sur trois avait moins de 24 ans mais plus de deux jeunes sur trois n'étaient pas demandeurs d'emploi, dans cette classe : ils étaient étudiants, déjà actifs ou encore inactifs.

Classe 3 : N= 67. **Les attentes satisfaites.** Les individus de cette classe se distinguent par l'adéquation exprimée entre les connaissances et savoir-faire acquis et les objectifs individuels de départ. Ils concernaient principalement la valorisation de l'expérience, la préparation d'un entretien d'embauche, l'amélioration des techniques de recherche d'emploi et la valorisation des compétences. Les individus de cette classe avaient listé le plus grand nombre d'attente au démarrage de leur Visa : plus des deux tiers ont coché entre 6 et 8 thématiques de travail. La moitié d'entre eux a plus de 25 ans. Cette classe regroupe 43 % des demandeurs d'emplois ayant fait un Visa CJ. Ce statut concerne la presque totalité des individus de cette classe (92,5 %).

Classe 4 : N= 31. **Les bonnes surprises.** Parmi ces individus, les objectifs individuels n'étaient pas exprimés quand ils ont commencé leur Visa CJ. Ils venaient chercher de l'aide dans l'élaboration de leur projet professionnel, et découvrir des métiers. Mais ils considèrent qu'ils ont appris d'autres choses concernant en premier lieu la valorisation de leur expérience, la préparation de l'entretien d'embauche, l'avancement dans leur projet professionnel. Huit individus sur dix avaient coché moins de 5 thématiques de travail et sont là encore principalement des demandeurs d'emploi. Ils ne se caractérisent pas par une tranche d'âge en particulier.

Les bilans les plus positifs quelles que soient les attentes de départ sont chez les plus de 25 ans, de même que les plus cohérents entre attentes positives et bilans positifs. Les plus cohérents entre attentes non mentionnées et bilans négatifs se trouvent chez les plus jeunes, les 18-22 ans.

Gouvernance et coordinations d'acteurs

La gouvernance de cette action se base sur la coordination élaborée par la mise en place des Espaces Libres Savoirs. L'ancrage du partenariat avec les ELS favorise un langage commun, une circulation d'information et une coopération auxquelles le site web donne une très grande visibilité.

La visite d'un Espace Libres Savoirs le **Judi 22 janvier 2010, ainsi que la rencontre de ses professionnels** (directrice de l'organisme de formation, la responsable de l'ELS au sein de l'organisme de formation, la coordinatrice pédagogique, en charge du Visa compétences jeunes) a été l'occasion d'appréhender la réalité d'une mise en place d'une action de formation Visa. Un ELS est un point relais de la région pour tous ceux qui recherchent une

formation. Une des missions de l'ELS est d'orienter et répartir les demandes en fonction du lieu d'habitation et de la spécificité de la demande. La première mission est donc d'informer. Les Visas concernent tout le monde à partir du moment où l'on n'est pas scolarisé et que l'on réside dans la région Centre. Mais le Visa CJC remet en question l'obligation d'être sorti du système éducatif : c'est le premier Visa à être ouvert aux étudiants.

La communication pour faire connaître les ELS et les Visas passe par des flyers, des spots publicitaires diffusés sur France 3 avant le journal régional. L'organisme de formation visité a mis en place des permanences de 4 fois 2 heures par semaine ainsi qu'un samedi matin par mois pour recevoir, informer et orienter. Cette mission d'information et d'orientation nécessite de travailler avec les autres organismes de formation pour savoir ce qu'ils proposent. L'ELS visité a une bonne connaissance de l'offre de formation sur sa ville car il est un ancrage historique de l'institution mais aussi des acteurs en poste depuis plus de 20 ans. L'ELS ré-équilibre les demandes de formation mais aussi les offres selon les besoins : redistribuer des visas aux organismes de formation qui en manquent ou adresser des personnes vers ceux qui ont encore un stock de visas. Le délai d'attente ne dépasse pas 15 jours : les actions de formation du panel Visas fonctionnent comme un système à entrées et sorties permanentes.

L'autre mission de l'ELS est d'animer le réseau d'organismes de formation en mutualisant les outils pédagogiques. Les acteurs avouent que c'est la partie qui fonctionne le moins bien : tout le monde est d'accord sur le principe de la mutualisation mais dans les faits, chacun est assez réticent à donner les outils qu'il a lui-même créés.

L'organisme de formation visité est axé sur une problématique d'insertion. Son public est composé de 50 % de demandeurs d'emploi et de 50 % de salariés. Les professions médicales et paramédicales (Aide soignante) sont fortement représentées car le Visa est souple sur les horaires. Il délivre 480 visas tout confondus. Il y a de moins en moins de monde en bureautique et Internet. Il est souligné que les partenaires sociaux sont difficiles à mobiliser et ne relaient *a priori* pas suffisamment l'information.

Partant du constat que les jeunes diplômés quittent la région Centre et que les universitaires sont moins armés pour trouver du travail que ceux sortant des Grandes Écoles, l'objectif partagé par les organismes de formation délivrant des visas CJ, est d'apporter une dynamique à ces jeunes, de privilégier la relation à un référent et la mise en place d'un réseau professionnel. Le visa est perçu comme une réponse à tout jeune au moins titulaire d'un bac et âgé de moins de 30 ans. Mais sensibiliser, mobiliser et garder le jeune sur le dispositif demeure un enjeu dont les expérimentateurs semblent avoir pris la mesure, en analysant plus précisément les demandes des jeunes et en tentant d'améliorer le dynamisme des stages offerts par des innovations pédagogiques. Un des points soulignés du cahier des charges est d'avoir un fil conducteur garantissant de garder les jeunes au moins 50 heures (au démarrage de l'expérimentation, il était prévu qu'en dessous de 20 heures de formation, l'organisme de formation n'est pas payé).

Les pratiques attestent aussi d'une certaine réflexivité des formateurs engagés dans l'expérimentation :

- L'entretien de positionnement permet une accroche sur la première demande du jeune qui pourrait faire émerger par la suite d'autres demandes / besoins. Sur le principe du bilan de compétences, il s'agit d'évaluer ses points forts et ses freins.

- Les innovations pédagogiques sont diversifiées allant de l'organisation d'une journée hebdomadaire avec des thèmes, à la mobilisation de personnes ressources sur le champ des compétences, en passant par une programmation modulaire avec des ateliers (29 au total) dans lesquels le formateur s'adapte à chacun des jeunes présents.
- Des séances d'autonomie de 3,5 heures sont également mises en place avec à disposition ordinateur, téléphone, fax, photocopieuse, pendant lesquelles le formateur passe deux fois pour du faire du *coaching* si besoin. Le jeune doit venir avec des tâches à réaliser mais n'est pas obligé de rester 3 heures.
- Des entretiens individuels, à la demande soit du formateur, soit du jeune.
- Des projets collectifs fleurissent comme notamment celui organisé en décembre 2009 prenant la forme d'un événement public, guidés par les demandes des jeunes qu'il s'agit ensuite de recadrer. Cette journée « Open job » a eu lieu le 19 décembre, avec diffusion d'information sur un site wiki créé à l'occasion par les apprenants (<http://affinitiz.com/space/competences.jeunes.fr>). Le projet collectif avait surtout pour but de valoriser les compétences des jeunes. Il semble aussi, selon les formateurs, avoir fait avancer des individus sur leur projet personnel, ce qui n'était pas prévu initialement.
- Une orientation opérationnelle est privilégiée dans les stages de manière à ce que les jeunes soient le plus souvent « *dans le faire* ».
- Enfin, un livret de positionnement reprend le cahier des charges même s'il n'est pas commun à tous les ELS. Le bilan de positionnement pourrait à l'avenir être réalisé par la formatrice en orientation afin d'harmoniser les questions posées aux jeunes et d'éviter les déperditions.

Au regard des partenaires de l'AIO (Apec, Afij, missions locales ...), le Visa CJ est présenté comme un outil supplémentaire ne devant pas s'y substituer mais au contraire y conduire l'individu si nécessaire, après son visa CJ. D'où une certaine injonction à l'innovation pédagogique, afin de ne pas faire doublon ni concurrence avec ces partenaires.

Conclusion de la partie et mise en perspective

Les résultats de l'évaluation mettent en avant le fait que les attentes et les bilans individuels que les bénéficiaires de Visa CJ en tirent ne sont pas dépendants de leur niveau de formation comme on aurait pu s'y attendre mais principalement de leur âge et leur position par rapport au marché du travail. Le Visa CJ qui était conçu comme pouvant être un outil au service des étudiants anticipant leur insertion sur le marché du travail a plutôt fonctionné comme dispositif d'insertion pour les jeunes demandeurs d'emploi. À la différence des missions locales dont le public est moins qualifié et plus jeunes, Visa Cj pourrait compléter une gamme d'aides à l'orientation et à l'insertion professionnelle pour un public diplômé et plus âgé que celui des missions locales.

2. Validité externe des résultats et perspectives de généralisation/essaimage

i. Caractère expérimental du dispositif évalué

Visa CJ fait partie d'une gamme d'actions courtes de formation ouverte à un large public. Sa plus value consistait en une délimitation du public cible particulière : seul visa ouvert aux individus en études, il est également accessible aux individus sortis de l'enseignement supérieur. Pour autant, les bénéficiaires n'avaient pas le profil attendu. Sans doute à cause de la conjoncture économique qui rend difficile l'entrée dans la vie active des jeunes, il reste qu'une association plus étroite avec les pôles universitaires aurait probablement attiré plus d'étudiants ou de jeunes diplômés.

ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle

Transférabilité du dispositif

La formation Visa compétences jeunes qui visait les sortants de l'université, tous niveaux, a principalement touché plutôt des femmes ; plutôt de niveau IV et III, (autrement dit des sortants de licence et des formations supérieures courtes), et plutôt en recherche d'emploi. En somme, l'offre que propose Visa Compétences Jeunes a révélé une demande qui n'était pas celle attendue. Vue la demande, il est judicieux dans le cadre d'un essaimage de ce type d'actions de formation, de se restreindre aux niveaux IV et III, ce qui anticiperait également une demande venant des prochains sortants du bac professionnel en 3 ans.

Dans la perspective d'un ciblage des étudiants du supérieur, des pistes peuvent se dégager dans une collaboration entre le conseil régional et les responsables des pôles universitaires prenant la forme d'une intervention des organismes de formation spécialisés dans les Visa CJ au sein des établissements universitaires (y compris les IUT). Cette intervention pourrait selon les cas relever de séances d'information sur l'existence du Visa CJ ou auprès des étudiants, du Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle. Il est sans doute envisageable d'ouvrir des sessions de Visa CJ dans les bâtiments universitaires.

La transférabilité d'une telle action de formation nécessite au préalable la mise en œuvre d'un réseau des organismes de formation calé sur le modèle des Établissements Libres Savoirs ainsi qu'une routinisation de la mise en place de ce type d'actions de formation courte telle que le suppose la palette des « visas libres savoirs ». Les préconisations concernant le recalibrage ou un ciblage plus précis des individus potentiellement demandeurs (en termes de statut et de niveau de diplôme) doivent prendre en compte les réalités socio-économiques des territoires.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La formation Visa compétences jeunes qui visait les sortants de l'université, tous niveaux, a principalement touché plutôt des femmes ; plutôt de niveau IV et III, (autrement dit des sortants de licence et des formations supérieures courtes), et plutôt en recherche d'emploi.

La situation sociale des bénéficiaires était fragile en entrant dans le dispositif du fait d'une part du statut dominant de demandeur d'emploi et d'autre part du taux non négligeable de recours aux RMI-rSa. Cette problématique sociale relève d'avantage d'un dispositif d'insertion que d'une formation courte à la valorisation des compétences issues de l'enseignement supérieur. Sans doute à cause de la conjoncture économique qui rend difficile l'entrée dans la vie active des jeunes, il reste qu'une association plus étroite avec les pôles universitaires aurait probablement attiré plus d'étudiants ou de jeunes diplômés.

Les attentes des bénéficiaires s'exprimaient d'avantage à propos des compétences et de la valorisation de l'expérience que de l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi et la constitution du réseau professionnel. Il est à retenir que ce n'est pas le niveau de diplôme qui discrimine les attentes ou les bilans mais l'âge. Il est fort probable que ce qui va dessiner les objectifs individuels des individus est caractérisé par le temps passé. Une fois les études terminées, c'est a priori le temps passé en emploi (rapprochement du marché du travail) ou le temps passé à rechercher un emploi (marquant une distance plus ou moins grande à ce même marché du travail) qui a orienté les individus vers un tel dispositif.

Quatre groupes de bénéficiaires se distinguent en fonction des attentes exprimées et des bilans personnels. Le premier se caractérise par des « **déceptions** » : des besoins mais pas d'acquisition de connaissances au bout du compte. Il s'agit d'individus âgés de moins de 24 ans, qui se déclaraient demandeurs d'emploi quand ils ont démarré leur Visa CJ.

Le second groupe peut s'apparenter à des « **erreurs de casting** ». Ces bénéficiaires n'étaient pas en mesure de faire émerger des besoins ou des attentes, si ce n'est, pour certains, l'aide à l'élaboration d'un projet professionnel. Pour autant, ils mettent en avant le fait de n'avoir rien appris durant Visa CJ. Un peu plus de 44 % d'entre eux n'avaient pas su dégager des thématiques à travailler durant le Visa CJ. Environ un jeune sur trois avait moins de 24 ans mais plus de deux jeunes sur trois n'étaient pas demandeurs d'emploi, dans cette classe : ils étaient étudiants, déjà actifs ou encore inactifs.

Le troisième groupe fait remonter des « **attentes satisfaites** ». Les individus de cette classe se distinguent par l'adéquation exprimée entre les connaissances et savoir-faire acquis et les objectifs individuels de départ. Ils concernaient principalement la valorisation de l'expérience, la préparation d'un entretien d'embauche, l'amélioration des techniques de recherche d'emploi et la valorisation des compétences. La moitié d'entre eux a plus de 25 ans. Cette classe regroupe 43 % des demandeurs d'emplois ayant fait un Visa CJ.

Le dernier groupe se rejoint autour des « **bonnes surprises** ». Parmi ces individus, les objectifs individuels n'étaient pas exprimés quand ils ont commencé leur Visa CJ. Ils venaient chercher de l'aide dans l'élaboration de leur projet professionnel, et découvrir des métiers. Mais ils considèrent qu'ils ont appris d'autres choses concernant en premier lieu la valorisation de leur expérience, la préparation de l'entretien d'embauche, l'avancement dans leur projet professionnel. Ils sont là encore principalement des demandeurs d'emploi mais ne se caractérisent pas par une tranche d'âge en particulier.

Les bilans les plus positifs quelles que soient les attentes de départ sont chez les plus de 25 ans, de même que les plus cohérents entre attentes positives et bilans positifs. Les plus

cohérents entre attentes non mentionnées et bilans négatifs se trouvent chez les plus jeunes des bénéficiaires.

Dans la perspective d'un ciblage des étudiants du supérieur, des pistes peuvent se dégager dans des collaborations entre le conseil régional et les responsables des pôles universitaires et entre les organismes de formation spécialisés dans les Visa CJ et les responsables des Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle des établissements universitaires.



BIBLIOGRAPHIE

- Céreq (Éd.). (2012). Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010.
- Contrat de Plan Régional de Développement des formations. Éléments de situation régionale. (2010, septembre 16). *etoile*. Consulté de <http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/fichiers/CP-RDF/diagnostic%204%20pages.pdf>
- Observatoire Sociale en région Centre. (2011). Observation sociale croisée des acteurs régionaux et départementaux (OSCARD). Consulté de http://www.observationsociale-centre.org/download/tableau_de_bord/OSCARD_HD.pdf



ANNEXES



Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette - BP 21321 - 13567 Marseille Cedex 02

Téléphone : 04 91 13 28 28

<http://www.cereq.fr>

Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

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

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 40 45 93 22

<http://www.experimentationsociale.fr>