



**FEJ**  
FONDS  
D'EXPÉRIMENTATION  
POUR LA  
JEUNESSE

***Suivi vers l'emploi des jeunes diplômés***  
**Université Sorbonne Nouvelle-Paris 3**

**NOTE DE RESTITUTION FINALE  
DU PORTEUR DE PROJET**

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative  
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative  
Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse  
95, avenue de France – 75650 Paris cedex 13  
[www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse](http://www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse)



## INTRODUCTION

---

Ce projet a été financé par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°**AP1 lancé en avril 2009** par le Ministère chargé de la jeunesse.

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

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

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative  
Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative  
Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse  
95, avenue de France – 75650 Paris cedex 13  
[www. experimentation.jeunes.gouv.fr](http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr)

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



## FICHE SYNTHÉTIQUE DU PROJET

<b>Insertion professionnelle</b> <b>AP1_281</b>
<b>LE DISPOSITIF EXPERIMENTÉ : Suivi vers l'emploi des jeunes diplômés</b>
L' <b>objectif principal</b> : offrir un suivi, une coordination des démarches de recherche d'emploi aux diplômés de la Sorbonne Nouvelle -Paris 3 qui avaient besoin d'un « coup de pouce » pour trouver un premier emploi qui corresponde à leur nouvelle qualification : coaching individuel, en relation avec le réseau des anciens et des organismes de placement de diplômés.
Le <b>public visé</b> a été les diplômés de l'université de master et doctorat qui avaient besoin d'un coup de pouce vers l'emploi, pour une estimation initiale de 120 diplômés.
<b>Le dispositif testé</b> se déclinait en quatre volets : la création d'un réseau des anciens, l'accompagnement des jeunes diplômés vers l'emploi, la collaboration avec les organismes de placement des diplômés, la formation des formateurs enseignants aux problématiques de l'insertion professionnelle
<b>Territoire(s) d'expérimentation</b> : Le bassin d'emploi francilien
<b>Valeur ajoutée du dispositif expérimenté</b> : Une passerelle jusque là inexistante entre formation universitaire et premier emploi qualifié ; Un modèle efficace de coup de pouce vers l'emploi, coordonné par le BAIP avec le concours de conseillers en carrière ; Une méthodologie d'approche compétences afin de valoriser le parcours des diplômés.
<b>Partenaires techniques opérationnels</b> : (1) Partenaires initialement visés dans la convention : CIBC 91, CNAM, Pôle Emploi Paris, APEC, AFIJ, CJD75, le réseau des diplômés (2) Partenaires effectifs de l'expérimentation : Des conseillers en carrière pour partie issus de Pôle Emploi, du CNAM et du CIBC 91
<b>Partenaires financiers (avec montants)</b> : L'université Sorbonne Nouvelle a contribué à l'expérimentation pour la somme de 447 200 euros
<b>Durée de l'expérimentation</b> : (1) Durée initiale : 36 mois (2) Durée effective : 48 mois.
<b>LE PORTEUR DU PROJET</b>
<b>Université Sorbonne Nouvelle - Paris 3</b> Etablissement public d'enseignement supérieur
<b>L'ÉVALUATEUR DU PROJET</b>
<b>INJEP</b> Etablissement public national de formation, sous l'égide du Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative

Grâce au FEJ, l'université Sorbonne Nouvelle a mené sur quatre ans, entre 2009 et 2013, une expérimentation fructueuse portant sur ses diplômés de master et doctorat. Afin de faciliter leur premier emploi qualifié, un accompagnement individualisé vers l'emploi leur a été proposé, des outils pour créer des réseaux d'anciens ont été élaborés, des formations de formateurs organisées sur le portefeuille de compétences.



## I. RAPPEL DES OBJECTIFS ET DU PUBLIC VISE PAR L'EXPERIMENTATION

### A. Objectifs de l'expérimentation

Le projet Suivi des jeunes diplômés vers l'emploi a permis d'établir une passerelle entre le temps de formation à l'université et l'entrée sur le marché du travail pour les diplômés qui n'ont plus de carte d'étudiant, sur une période de 18 mois après le diplôme.

Le projet s'est déployé sur quatre volets :

1. la création d'un réseau des anciens, le partenariat avec nos diplômés
2. l'accompagnement des jeunes diplômés vers l'emploi,
3. la collaboration avec les organismes de placement des diplômés,
4. la formation des formateurs enseignants aux problématiques de l'insertion professionnelle

### B. Public visé et bénéficiaires de l'expérimentation

#### 1. Public visé

Les jeunes diplômés de master et doctorat chercheurs d'emploi. L'Université offre un suivi aux diplômés qui le souhaitent, pour accompagner leur réflexion et leurs démarches vers leur premier emploi. Les bénéficiaires directs potentiels prévus dans la convention ont été estimés à **120 diplômés par an**.

#### 2. Bénéficiaires directs

##### 2.1. Statistiques descriptives

Nombre de bénéficiaires directement touchés par l'action

	Bénéficiaires entrés l'année 1	Bénéficiaires entrés l'année 2	Bénéficiaires entrés l'année 3	Bénéficiaires entrés l'année 4	Bénéficiaires entrés pendant toute la durée de l'expérimentation	Bénéficiaires ayant abandonné ou ayant été exclus en cours de dispositif
Jeunes	97	136	140	42	<b>415</b>	15
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	97	136	140	42	<b>415</b>	15

Nombre de bénéficiaires directement touchés par l'action à l'entrée du dispositif, par caractéristiques

Bénéficiaires entrés pendant toute la durée de l'expérimentation	
<b>1. Jeunes</b>	
Âge	23-34 ans (sauf exceptions)
Situation	Diplômés en recherche d'un premier emploi qualifié
Niveau de formation	Niveau I (master et doctorat)
Sexe fille / garçon	Non renseigné
<b>1. Les jeunes bénéficiaires sont-ils inscrits et suivis par la mission locale (ML) ?</b>	
Non, aucun bénéficiaire direct n'est inscrit et suivi par la ML	
<b>1. L'action que vous menez dans le cadre de cette expérimentation est-à quelle échelle ?</b>	
Action d'insertion professionnelle, à l'échelle de la région, mais aussi du pays et de l'international	
<b>2. Votre territoire d'intervention inclut-il des quartiers Politiques de la ville ?</b>	
Non, mon territoire d'intervention n'inclut pas de quartiers Politiques de la ville	

## 2.2. Analyse qualitative

### Les diplômés et l'emploi : les freins identifiés lors des entretiens

- Les diplômés sont souvent des primo demandeurs d'emploi sans grande connaissance du monde professionnel.
- Ils disposent de compétences qui correspondent à des postes qualifiés, voire très qualifiés mais ont du mal à les identifier, à les recenser, à se les approprier, ce qui entraîne parfois un manque de confiance et un positionnement sous-évalué sur le marché. Ils cherchent un premier emploi qui soit un dernier « stage qualifiant », se positionnent comme « encore étudiant » et non pas « jeune actif ».
- Autre positionnement inadapté à la recherche d'un premier emploi : certains recherchent un CDI uniquement, ont des prétentions salariales trop élevées, exigent le statut cadre, ne visent que des entreprises de grande taille et réputation, ou encore refusent les fonctions d'exécution.
- Ils manquent souvent de réseau, d'ouverture et se retrouvent souvent isolés dans la recherche d'emploi.
- Certains remettent en question leur choix de formation et envisagent de se réorienter (beaucoup se réinscrivent dans des filières proches, espérant ainsi compléter une formation qu'ils jugent insuffisante puisqu'ils ne trouvent pas d'emploi...).
- Après une première expérience décevante, quelques diplômés ne souhaitent plus concrétiser leur projet initial et souhaitent se réorienter (exemple de formateurs en FLE ou traducteurs qui se rendent compte que le métier, les conditions, le salaire...ne leur correspondent pas).
- Parmi les diplômés de la Sorbonne Nouvelle, les étrangers peuvent connaître des difficultés d'insertion liées à l'obtention d'autorisation de séjour après la fin de leurs études.
- Les diplômés originaires de province qui à la fin de leurs études ne peuvent rester en Région Parisienne faute de moyens rencontrent également des difficultés spécifiques à se projeter dans un nouvel environnement économique. Dans certains domaines, l'absence de maîtrise de logiciels, de permis de conduire sont également des freins identifiés
- A l'inverse, une exigence de mobilité géographique peut également présenter un frein.
- Enfin, des difficultés liées au comportement sont également source de difficultés : retards, absences au rendez-vous...

### 3. Bénéficiaires indirects

L'expérimentation a permis de sensibiliser des **enseignants**, des **formations**, des **départements** et des **UFR** au sein de l'université aux problématiques de l'insertion professionnelle. L'approche compétences a ainsi fait l'objet de formation de formateurs, des départements se sont mobilisés pour l'ouverture et l'animation de leurs réseaux d'anciens, les trois UFR de l'université se mobilisent actuellement pour valoriser leurs formations en termes de compétences auprès des mondes professionnels.

A la suite de l'expérimentation, les missions du **Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP)** ont évolué : ses moyens privilégiés d'action étaient la gestion des stages et des conventions de stage, la professionnalisation des cursus (UE PRO), le conseil individuel d'orientation et d'insertion aux étudiants. De nouvelles missions lui sont désormais confiées par l'université : l'aide à l'emploi des diplômés, les relations avec les entreprises/les organisations, l'animation du réseau des anciens, la formation des formateurs et des étudiants à l'approche compétences, le pilotage de la valorisation des diplômes en compétences.



## II. DEROULEMENT DE L'EXPERIMENTATION

### A. Actions mises en œuvre

#### VOLET 1 - Le partenariat avec nos diplômés, le site Avenir PRO

Le partenariat avec nos diplômés passait dans un premier temps par le recensement de nos diplômés et par la création d'un portail numérique pour faciliter les contacts et les échanges avec nos alumni.

Une **base de données des alumni** (depuis 2000) a ainsi été réalisée avec nos services de scolarité et d'informatique. Elle concerne tous les diplômés de la période 2000 - 2013 en licence, master, doctorat (à partir de 2005), maîtrise, DEA et DESS (avant 2005). Un **portail nommé Avenir PRO** <http://avenirpro.univ-paris3.fr> a été conçu, réalisé et mis en exploitation en 2012. Il comporte :

- un module Sondage, qui permet les mailings aux diplômés ainsi que le suivi des cohortes ;
- un module Annuaire des anciens et un module groupes pour l'animation de réseaux spécifiques de filières ou de diplômés en accès réservé
- un module Offres de stage et d'emploi
- un module « Entreprise », pour faciliter les contacts avec les employeurs et permettre le dépôt d'offres d'emploi.

#### L'activité du site depuis son ouverture en septembre 2012

- **17 466 visiteurs uniques**
- **769 entreprises référencées**, le réseau des partenaires de l'université est en cours de développement, avec le concours de la chargée des relations avec les entreprises et les organisations
- **1110 offres** mises en ligne par des professionnels et diffusées auprès des étudiants, offres de stage principalement, mais aussi, offres d'alternance, de service civique et de jobs étudiant. Les offres d'emploi ne sont pas encore très nombreuses, elles émanent, comme nous l'attendions, principalement de partenaires de longue date de l'université et de diplômés de l'université.
- **4 réseaux d'anciens** ont ouvert un espace sur le site, en lien avec leurs blogs et leurs activités sur les réseaux sociaux. **Des enquêtes** ont été réalisées grâce à l'outil Survey4u auprès des diplômés de ces réseaux.

#### La constitution des réseaux sociaux des diplômés

Après avoir constaté la difficulté pour les personnels enseignants et administratifs de l'université de gérer une animation dynamique des réseaux d'anciens au-delà d'événements ponctuels (une fête, une remise de diplômes..), et la difficulté de mobiliser les alumni au-delà d'un contact ponctuel (réponse à une enquête, participation à un événement...), **un nouveau modèle d'animation de réseau** a été expérimenté dans deux filières, l'allemand et la Médiation culturelle. Ce modèle implique les étudiants de la filière dans l'ouverture / l'animation du réseau des diplômés, dans le cadre de leurs cours d'ouverture professionnelle (UE PRO), en licence ou en master. Les réseaux bénéficient ainsi de l'implication des enseignants et des étudiants de la filière.

L'expérimentation FEJ a montré la nécessité de s'adjoindre les compétences d'un community manager. Le BAIP s'est associé avec le service Communication de l'université et *une fiche projet en vue de l'animation de réseaux d'alumni a été intégrée au schéma directeur de la vie étudiante de l'université*, sous réserve des possibilités budgétaires qui pourront être dégagées.

→ Ce recours aux services d'un community manager, annoncé dans le bilan intermédiaire FEJ du 31 décembre 2012, avait été anticipé budgétairement dans le cadre de l'expérimentation FEJ. La mise en œuvre de l'action a dû être retardée, mais pourrait être maintenant facilitée par la remise gracieuse par le FEJ du reliquat comptable qui lui avait été réservé en 2013.

## VOLET 2 - L'accompagnement individuel des diplômés

Quatre campagnes **Coup de pouce** ont été réalisées durant l'expérimentation, elles ont touché les cohortes de diplômés de master et doctorat ayant obtenu leur diplôme en 2009, 2010, 2011 et 2012.

**Un dispositif stabilisé** à l'issue de ces quatre années d'expérimentation

- **Une enquête en ligne** est proposée à tous les jeunes diplômés de master et doctorat six mois après la fin de leurs études afin de savoir où ils en sont et s'ils souhaitent un coup de pouce vers un premier emploi qualifié.
- Pour les diplômés qui le souhaitent, **un entretien diagnostic** de 1h30 avec un conseiller en carrière afin de faire le point sur leur projet, la valorisation de leur parcours et leurs stratégies de recherche d'emploi. Des échanges par mail peuvent suivre l'entretien.
- Pour les diplômés en situation personnelle, financière et /ou sociale particulièrement difficile, **un accompagnement** est proposé, « coup de pouce-expert » exclusivement individuel, sur une périodicité choisie avec le diplômé, sur un format court de quelques séances brèves (7h en moyenne, soit un coût de 450 € TTC par diplômé accompagné). Les accompagnements ont été proposés aux diplômés qui présentaient A LA FOIS des signes d'isolement, de démotivation, d'absence de projet (ou de dispersion des projets), et d'inadaptation des outils. Sauf exception, nous avons choisi de ne pas proposer d'accompagnement à des diplômés dont le diagnostic pointait moins sur des difficultés d'insertion professionnelle que sur une difficulté sociale importante (papiers, santé ...).

Les entretiens et les accompagnements sont assurés par des accompagnateurs vacataires, conseillers en carrière d'adultes, professionnels expérimentés de l'accompagnement à l'emploi, qui ont la particularité d'être familiarisés avec les formations et les débouchés d'une Université de Sciences Humaines

### Des résultats probants

Le dispositif a confirmé son efficacité en termes d'emploi, mais également en termes de démarche permettant la construction d'un positionnement professionnel et d'une identité professionnelle.

- **415 entretiens diagnostic et suivis** ont été réalisés sur quatre ans.  
Selon les années, de 10 à 15% des diplômés ont bénéficié de ce dispositif d'aide à l'emploi.
- **Dont 88 accompagnements individuels** proposés : 73 accompagnements ont été effectivement réalisés, 15 diplômés n'ont pas donné suite.  
Résultats quantitatifs des accompagnements :
  - **90 %** des diplômés accompagnés ont pu accéder à des entretiens
  - **68 %** ont accédé directement à un emploi qualifié correspondant à leur projet
  - **9%** diplômés de master choisissent finalement de continuer en doctorat.

Valeurs ajoutées qualitatives de ce dispositif Coup de Pouce vers le premier emploi qualifié

DIAGNOSTIC INITIAL	APRES L'ENTRETIEN, L'ACCOMPAGNEMENT
<b>Effets fréquemment observés</b>	
1. Le diplômé se présentait comme un étudiant en quête d'employabilité	il a adopté une posture de jeune actif
2. Le diplômé avait peu confiance	il a été réassuré par rapport à sa qualification, à ses compétences
3. Le diplômé était isolé, sans référent	il a rencontré un interlocuteur professionnel, avec un regard extérieur
4. Le diplômé ne savait pas argumenter et /ou faire valoir sa valeur ajoutée	il a identifié et s'est approprié ses compétences et qualités
5. Le diplômé utilisait des outils de communication inadaptés	il a retravaillé, étoffé, affiné ses outils de communication en fonction de l'employeur et du poste visé
6. Le diplômé avait besoin de contacts professionnels	il a construit, utilisé, compris l'importance d'un réseau
<b>Autres effets</b>	
Le diplômé avait un projet	il a affiné et confirmé ses choix
Le diplômé n'avait pas d'objectif clair	il s'est fixé des objectifs, a défini des priorités
Le diplômé hésitait entre plusieurs alternatives	il a pris des décisions
Le diplômé n'avait pas de stratégie	il a défini une stratégie de recherche d'emploi, il identifie les étapes à venir
Le diplômé hésitait sur la faisabilité de son projet	il a évalué la pertinence de son projet et les obstacles
Le diplômé souhaitait élargir ses recherches	il a découvert et utilisé de nouvelles ressources, fait appel à des structures relais
Le diplômé méconnaissait les réalités de l'embauche dans le-s secteur-s professionnel-s visé-s	il connaît mieux son environnement professionnel (offres d'emploi, marché caché, etc.)
Le diplômé ne mettait pas en adéquation	il évalue les conditions de réussite de sa recherche et il repère les obstacles
Le diplômé se fiait à ses propres représentations de l'emploi, de l'entreprise ou de l'organisation	il a confronté ses représentations à la réalité de l'entreprise, de l'emploi, de l'organisation
Le diplômé ne savait pas négocier	il a appris à négocier en situation de recrutement
Le diplômé était dans une situation d'urgence (financière,...) ou de fragilité sociale (statut des étudiants étrangers)	il est sorti de la situation d'urgence
Le diplômé méconnaissait les règles des codes comportementaux en vigueur dans l'entreprise visée	il a appris quels étaient les codes et comportements attendus dans le milieu professionnel visé



## VOLET 3 Suivi des démarches d'insertion, avec les partenaires du projet

### Les partenariats avec les organismes de placement, Pôle Emploi, APEC, AFIJ, les CIBC

Ces partenariats avaient initialement été conçus comme des contrats de prestations pour accompagner nos diplômés : nous avons fait l'hypothèse que nos suivis vers l'emploi pouvaient suivre le modèle des aides à l'emploi de nos partenaires : des **coachings collectifs** structurés sur plusieurs séances et animés par un coach de Pôle Emploi, de l'APEC, de l'AFIJ ou bien des **bilans de compétences** assurés par les CIBC.

Ces partenariats initiaux n'ont finalement pas été poursuivis, dès la première année (2010) l'expérience a montré que ces modalités ne convenaient pas aux jeunes diplômés :

- le traitement collectif et donc standard de recherche d'emploi ne pouvait pas prendre en compte les problématiques et les besoins spécifiques des jeunes diplômés de niveau 1. Les expériences en semi-collectif avec une approche plus sectorielle n'ont pas convaincu davantage : rapidement les groupes se sont amenuisés et le coaching est devenu quasi-individuel.
- Aucun jeune diplômé en formation initiale ne relevait d'un dispositif lourd de Bilan de Compétences.

Le partenariat a été ensuite réorienté pour bénéficier de l'expertise de Pôle Emploi sur le marché de l'emploi : ont été évoqués l'import d'offres d'emploi ciblées, la mise à disposition de ressources sur le marché de l'emploi (*Mon marché de l'emploi*), la mise en synergie des référentiels CPEO et ROME avec nos référentiels de formation en termes de compétences. Mais ces projets ambitieux sont restés à l'état d'ébauche.

### Les partenariats avec les entreprises et organisations professionnelles

Avec l'arrivée d'une chargée des relations avec les entreprises et les organisations professionnelles rémunérée par la subvention FEJ, les partenariats se sont dans la suite de l'expérimentation focalisés directement sur les mondes professionnels.

Les activités ont visé :

- **la collaboration avec des entreprises et secteurs professionnels** Des contacts ont été pris avec les branches professionnelles correspondant avec des débouchés potentiels pour nos étudiants : SYNTEC, UIMM, ASMEP-ETI ; Fédération de la vente directe, Prisme, FFSA, CGI...

En appui au Bureau de la vie étudiante, des partenariats se sont tissés en particulier avec les associations du secteur ESS : Secours populaire, Unicef, Croix Rouge, France Bénévolat, AFEV, Unis-cité, à l'occasion des Journées de l'engagement étudiant. Plusieurs conventions de partenariats visant la reconnaissance de l'engagement étudiant mais également l'insertion professionnelle et le développement de compétences (stages, services civiques) sont en cours d'élaboration. Une convention entre l'Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3 et l'Unicef a été signée en décembre 2012.

La Sorbonne Nouvelle organise le 10 décembre 2013 prochain le premier Forum universitaire Economie Sociale et solidaire (ESS), dans le cadre des activités du CEDIPRE qui réunit les directeurs de l'insertion professionnelle et les responsables des relations avec les entreprises dans les 17 universités d'Ile de France

- **une meilleure communication vis-à-vis des entreprises et organisations professionnelles**, pour améliorer la visibilité des formations et des compétences développées à l'Université et pour faciliter le dépôt et la consultation des offres de stages et d'emplois :
  - Un onglet à destination des entreprises sur le site de l'université
  - Une plaquette institutionnelle de l'université destinée aux entreprises, une plaquette Alternance PRES Sorbonne Paris Cité (en cours).
  - Contribution à l'élaboration de fiches-compétences des masters et licences afin de rendre lisibles les formations dispensées à l'Université.

- Un questionnaire a été lancé auprès des 1236 organisations répertoriées (entreprises, administrations et associations) ayant accueilli un stagiaire de l'université lors de l'année universitaire 2011-2012. 189 organisations ont répondu. Elles ont été informées de la mise en ligne des offres de stage sur la plateforme Avenir pro.
- **Un appui à la professionnalisation des diplômés handicapés** : Cet appui vise à permettre d'une part l'émergence d'un réseau d'entreprises partenariales et d'autre part, d'améliorer la visibilité de la mission handicap dans et en dehors de l'université.
  - Différents rendez-vous et partenariats sont en cours avec Cap Emploi, la Mairie de Paris, Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), l'association Tremplin-Etudes-Handicap, l'ATHAREP et l'UPITH (Union Professionnelle des Travailleurs Indépendants Handicapés). Une convention de partenariat sera signée en 2014 avec Cap Emploi.
  - Rencontres intergénérationnelles entre d'anciens étudiants en situation de handicap et nos étudiants actuels. Un service civique a été accueilli en février 2013 sur cette mission. Parallèlement à ce travail, des entreprises sont sollicitées pour présenter leurs politiques de recrutement et de gestion du handicap.
- **Un appui à la professionnalisation des formations**
  - Développement de l'alternance en partenariat avec le service de Formation continue de l'Université

#### **VOLET 4 - La formation des formateurs à l'approche compétences**

L'objectif est de sensibiliser les enseignants aux problématiques de l'insertion professionnelle et en particulier de l'approche par compétences, en vue de doter chaque étudiant, à l'issue de son parcours à l'université, d'un PASSEPORT COMPETENCES individuel, ressource immédiate pour élaborer son projet de premier emploi et sa stratégie de recherche d'emploi et première étape du portefeuille de compétences qu'il alimentera tout au long de sa vie.

La formation des formateurs à l'approche compétences a pu débuter grâce au Fonds Jeunes, en 2011. Afin de prolonger l'expérience au-delà de juillet 2013, cette action a trouvé un financement spécifique par convention entre le PRES Sorbonne Paris Cité et la Ville de Paris, ce qui lui permet de se déployer jusqu'à juillet 2015.

##### **Elaboration du cahier des charges fonctionnel du Passeport Compétences**

Les expérimentations auprès des formateurs en 2011-2012 ont permis de stabiliser un outil satisfaisant d'analyse d'activités en termes de compétences. A partir du relevé des besoins de formation, un cahier des charges fonctionnel en vue du développement d'un « Passeport Compétences » numérique a été élaboré. Le développement envisagé va s'appuyer sur les codes sources d'une application aux fonctionnalités approchantes actuellement en service au CNFPT, le LIF (livret de formation des agents de la fonction publique territoriale dont l'autorisation d'utiliser des codes source nous a été donnée).

##### **La traduction en compétences des diplômes de master**

La sensibilisation des enseignants à l'insertion professionnelle de leurs étudiants passe également par leur sensibilisation à l'approche compétences dans le cadre des formations disciplinaires. L'université a procédé en 2011, avec le concours d'une société extérieure - AM GRH, à la traduction des diplômes de master en compétences.

Les fiches-diplômes par les équipes enseignantes des différents masters sont actuellement en cours de révision en vue des prochaines maquettes .

## B. Partenariats

### 1. Partenaires opérationnels

Nom de la structure partenaire	Type de structure partenaire	Rôle dans l'expérimentation
<p><b>CIBC 91 et 75</b> Centre de bilans de compétences de l'Essonne et de Paris</p> <p><b>AFIJ</b> Association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés</p> <p><b>Pôle Emploi</b> Service des Jeunes diplômés -Paris</p> <p><b>APEC</b> Agence Pour l'Emploi des Cadres (Paris)</p> <p><b>Cité des Métiers Paris</b></p>	Organismes de placement et d'information, partenaires initiaux de l'expérimentation (2009 et 2010)	Prestataires et partenaires sollicités pour l'accompagnement des diplômés vers l'emploi
<p><b>SYNTEC Etudes &amp; Conseil ; CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATION ; UGEM ; SODEXO ; EDF ; ERDF ; AXA ; GENERALI ; MARSH ; MACIF ; AEROPORT DE PARIS ; DISNEYLAND PARIS ; SNCF ; CAP GEMINI ; COCA-COLA ; CREDIT AGRICOLE ; CREDIT COOPERATIF ; L'OREAL</b></p> <p><b>Cap Emploi</b> Agence favorisant l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises, privées ou publiques</p> <p><b>Tremplin-Handicap</b> Association favorisant le passage entre le monde » des études et le monde du travail</p> <p><b>GEMA HANDICAP</b></p>	Entreprises, organisations partenaires de l'insertion professionnelle des diplômés	Contacts et partenariats établis par la chargée de mission Relations avec les entreprises
<p><b>Réseau des diplômés</b></p> <p>Diplômés de Lettres (dont association Relisons), diplômés de Médiation culturelle, diplômés d'allemand (dont association Pierre Bertaux), diplômés de l'IHEAL</p>	Réseaux de diplômés	

### 2. Partenaires financiers

Financements	Part de ces financements dans le budget total de l'expérimentation (hors évaluation) en %
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse	<b>41%</b>
Cofinancements extérieurs à la structure	x
<p><b>Autofinancement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Détachement à ¾ temps [288h] de la responsable enseignante du projet (au lieu de ¼ temps [96h] prévu initialement)</li> <li>Coût environné (estimé à 20% du coût total)</li> </ul>	<b>59 %</b>

## C. Pilotage de l'expérimentation

L'expérimentation a été pilotée par le Conseil des Etudes et de la vie universitaire (CEVU) et par le Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP) de la Sorbonne Nouvelle. La responsable enseignante du projet a été déchargée à 3/4 temps (288h) sur 4 ans. La dernière année, cette décharge a inclus aussi la direction du BAIP, avec lequel le projet a fusionné).

Le VP CEVU, le directeur du BAIP et les personnels du BAIP, le service communication de l'université, le service informatique (DSIC), ont formé avec la chargée de mission du projet et l'équipe du projet la cellule de pilotage. Des enseignants et des étudiants ont été associés ponctuellement aux réunions, en particulier sur le volet 4 *Traduction des formations en compétences*.

## D. Difficultés rencontrées

**Volet 1** Il a été plus difficile que prévu de **mobiliser les alumni** au-delà d'un contact ponctuel (réponse à une enquête, participation à un événement...) en l'absence d'une stratégie cohérente de « services » rendus par le réseau à ses membres.

De même, il a été plus difficile qu'escompté d'**associer la communauté enseignante à la création et l'animation de leurs réseaux d'alumni** : l'absence de reconnaissance institutionnelle de cette mission, le manque de disponibilité des personnels tant enseignants qu'administratifs n'ont pas permis de créer une animation dynamique des réseaux d'anciens au-delà d'événements ponctuels (une fête, une remise de diplômes.).

Dès 2011-2012 le renfort d'un community manager a été demandé afin de professionnaliser l'animation du réseau et les offres de service qui doivent s'y associer, cette contribution a été reportée en 2012 et en 2013, en attendant la validation du schéma directeur de l'université dans le cadre du contrat quadriennal (automne 2013). Le service attendu est de contribuer avec les personnels enseignants et les services à l'élaboration d'un dispositif cohérent de synergie entre les réseaux initiés par les composantes, les associations d'anciens de l'université et les réseaux sociaux professionnels.

**Volet 3** Malgré les tentatives égrenées tout au long de 2009, 2010 et 2011, le projet de **partenariat avec les organismes de placement** n'a pas pu aboutir. Nos tentatives d'associer l'APEC, l'AFIJ, les CIBC 91 ou 75, la Cité des métiers ou Pôle Emploi comme prestataires et partenaires de l'accompagnement des diplômés ne se sont pas avérées concluantes pour les diplômés qui y ont participé. De même Pôle emploi n'a pas donné suite à nos discussions approfondies en 2011 et 2012 sur le développement de nouveaux outils à partir du CPEO ou du ROME.

Les accompagnements des diplômés ont été finalement directement pris en charge et supervisés par l'université en accompagnement individuel au plus proche du besoin du diplômé, « coup de pouce-expert » exclusivement individuel, sur une périodicité choisie avec le diplômé, sur un format court de quelques séances brèves. Ils ont été confiés à des accompagnateurs vacataires, professionnels spécialistes de l'accompagnement - carrière d'adultes qualifiés, familiarisés avec les formations et les débouchés à haut niveau de qualification en SHS.



### III. ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX DE L'EXPÉRIMENTATION

#### A. Modélisation du dispositif expérimenté

Nous proposons la modélisation de notre **Volet 2 L'accompagnement individuel des diplômés vers un premier emploi qualifié** en vue d'une éventuelle diffusion dans d'autres contextes d'insertion professionnelle à niveau 1 de qualification.

Les **BAIP des universités** ont mission d'aider à l'insertion des étudiants et des diplômés, l'aide au premier emploi qualifié est très souvent mise en œuvre auprès des diplômés, mais dans de nombreux cas elle répond à *la demande des diplômés eux-mêmes*, elle ne touche pas  *systématiquement* tous les diplômés.

**Le dispositif testé à l'université Sorbonne Nouvelle** auprès des diplômés de master et doctorat permet de systématiser l'offre de service, et de le proposer en campagne ponctuelle à un moment clé de la recherche d'emploi, 6 mois après le diplôme, quand le diplômé a pu apprécier l'efficacité/ les difficultés de sa stratégie de recherche d'emploi.

L'Opération Coup de Pouce ne sollicite pas les organismes de placement, et n'a sollicité que ponctuellement trois cabinets de prestataires extérieurs. Le dispositif est **coordonné et supervisé en interne** par une conseillère emploi, qui fait appel à une équipe de vacataires professionnels, conseillers en carrière d'adultes, spécialistes des hauts niveaux de qualification et familiarisés avec les débouchés en SHS.

**Le service rendu aux diplômés est gratuit**, pour un coût total qui reste modeste et contrôlé.

**« COUP DE POUCE »  
 ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DIPLÔMÉS VERS LE PREMIER EMPLOI QUALIFIÉ  
 A LA SORBONNE NOUVELLE**

<b>Public</b>	La cohorte entière de jeunes diplômés de master (moins de 30 ans) et doctorat (moins de 34 ans). Niveau 1 de qualification
<b>Durée</b>	Un an : à partir du septième mois après le diplôme et jusqu'à 18 mois après le diplôme Les interventions courent sur quelques semaines à partir de février de l'année N+1 (diplôme obtenu en juin/juillet de l'année N). Les accompagnements les plus longs (12h) dépassent rarement le mois d'octobre de l'année N+1.
<b>Premier contact</b>	En février, 6 mois après le diplôme <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enquête en ligne sur l'emploi / la recherche d'emploi des diplômés adressée par mail à 1000 jeunes diplômés de master et doctorat</li> <li>■ <u>invitation par mail</u> à un entretien avec un conseiller en carrière, à l'université si le diplômé souhaite un « coup de pouce » pour trouver son premier emploi qualifié</li> </ul>
<b>Modalités de l'entretien-diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Un RV pris selon les disponibilités du diplômé, d'environ 1h30, avec un conseiller en carrière afin de faire le point sur le projet du diplômé, la valorisation de son parcours et ses stratégies de recherche d'emploi.</li> <li>■ Des échanges par mail peuvent suivre l'entretien.</li> </ul>
<b>Conditions et modalités de l'accompagnement individuel</b>	<p>Pour les diplômés en situation personnelle, financière et /ou sociale particulièrement difficile</p> <p>Accompagnement individuel au plus proche du besoin du diplômé, « coup de pouce-expert » exclusivement individuel, sur une périodicité choisie avec le diplômé, sur un format court de quelques séances brèves, réalisées à l'université.</p> <p>Moyenne des accompagnements : 7h</p> <p>Coût de chaque accompagnement 450 € en moyenne</p>
<b>La coordination du dispositif</b>	A la charge de la conseillère emploi de l'université Sorbonne Nouvelle (charge de travail : 0,3 ETP)
<b>Les accompagnateurs</b>	Une dizaine d'accompagnateurs <u>vacataires, professionnels spécialistes de l'accompagnement - carrière d'adultes qualifiés</u> , familiarisés avec les formations et les débouchés à haut niveau de qualification en SHS
<b>La rémunération des intervenants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacations : 55 € (chargé) soit 32 € nets par heure faite</li> <li>• Sur facture : 70 € heure faite</li> </ul> <p>Coût chargé (TTC) du dispositif : environ 14 000 euros / an</p>

## B. Enseignements et conditions de transférabilité du dispositif

CONDITIONS DE TRANSFERABILITE DU DISPOSITIF	
<b>Public</b>	<p>Le dispositif a été testé avec succès sur des jeunes diplômés de niveau 1 qui cherchent un premier emploi qualifié. Il peut également convenir à des diplômés de niveau 2 (licence) à la recherche de leur premier emploi.</p> <p>Il n'est pas opérationnel sur les diplômés qui cherchent à poursuivre leur formation, ou pour des diplômés de formation continue ayant une expérience professionnelle antérieure à leur reprise d'études (diplômés de master de plus de 30 ans / docteurs de plus de 34 ans).</p> <p>Ce modèle n'a pas été testé sur des ETUDIANTS décrocheurs, en réorientation ou à la recherche d'une continuation d'études, qui relèvent d'une autre démarche, d'orientation (documentation, aide au choix...).</p>
<b>Durée</b>	<p>Un an d'aide à l'insertion vers le premier emploi : l'université n'a pas vocation à être un organisme de placement de ses diplômés au long de leur carrière.</p> <p>Les demandes d'anciens diplômés ont été renvoyées à l'APEC et à Pôle Emploi.</p>
<b>Premier contact</b>	<p>6 mois après le diplôme, quand le diplômé a pu apprécier l'efficacité/ les difficultés de sa stratégie de recherche d'emploi</p> <p>L'enquête en ligne sur l'emploi / la recherche d'emploi des diplômés nécessite de connaître la population de tous les jeunes diplômés en février de l'année N+1 et de pouvoir collecter leurs mails</p>
<b>Modalités de l'entretien-diagnostic</b>	<p>Les entretiens nécessitent de recruter une équipe de trois/quatre conseillers en carrière capables de faire les diagnostics, disponibles pour une période ramassée de mars/avril / mai et prêts à assurer les suivis par mail.</p> <p>Trois bureaux sont nécessaires pour les entretiens en parallèle durant la période des entretiens</p>
<b>Conditions et modalités de l'accompagnement individuel</b>	<p>Les accompagnements nécessitent une équipe d'une dizaine de conseillers en carrière disponibles pour des rendez-vous négociés avec le diplômé de mars à octobre (au plus tard) et capables d'assurer les accompagnements vers l'emploi.</p>
<b>La coordination d'acteurs et gouvernance</b>	<p>Dans le cadre du BAIP, la conseillère emploi de l'université Sorbonne Nouvelle a pour mission</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La préparation de l'enquête en ligne</li> <li>■ L'analyse des données</li> <li>■ Le contact avec les diplômés qui souhaitent un coup de pouce vers l'emploi</li> <li>■ La mise en relation avec les conseillers, gestion des plannings et des salles</li> <li>■ Le recrutement, la formation et la supervision des conseillers</li> <li>■ Le bilan de la campagne</li> </ul> <p>Charge de travail : 0,3 ETP</p>
<b>Les accompagnateurs</b>	<p>Une équipe d'accompagnateurs <u>vacataires, professionnels spécialistes de l'accompagnement - carrière d'adultes qualifiés</u>, familiarisés avec les formations et les débouchés à haut niveau de qualification en SHS</p>
<b>La rémunération des intervenants</b>	<p>55 € (chargé) soit 32 € nets par heure faite</p>



## CONCLUSION

L'université Sorbonne Nouvelle - Paris 3 remercie le FEJ d'avoir permis l'émergence d'une nouvelle mission au sein de l'université, l'insertion des diplômés, dans ses dimensions d'accompagnement individualisé vers le premier emploi qualifié, de partenariats avec les mondes professionnels et de préparation au portefeuille de compétences et de formation des formateurs enseignants à cette problématique.

L'expérimentation de ces quatre ans a été intégrée aux missions du BAIP. L'accompagnement individualisé ainsi que les partenariats avec les entreprises ont donné lieu à l'embauche de nouveaux collaborateurs au BAIP, le portefeuille de compétences et l'animation des réseaux d'alumni font partie du schéma directeur de la vie étudiante de l'université, en vue du contrat quinquennal 2014-2018.

### Remise gracieuse

L'université Sorbonne Nouvelle - Paris 3 demande la remise gracieuse du reliquat de 14 197,17 euros en fin d'exercice afin de pérenniser le volet Alumni du projet par le recours à un community manager dont la dépense, annoncée dès 2012, avait été anticipée budgétairement dans le cadre de l'expérimentation FEJ pour 2013 mais n'a pas pu être engagée avant août 2013, alors que cette action est désormais intégrée dans le schéma directeur de l'université.



### Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

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

Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse  
95, avenue de France – 75650 Paris cedex 13  
[www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse](http://www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse)