

Portefeuilles et insertion des étudiants

Vendredi 26 mars 2010

- compte rendu -



Sommaire

Ouverture du Séminaire	3
Sylvie de FRESNOYE <i>Chargée du domaine formation, vie de l'étudiant, Agence de mutualisation des universités et des établissements</i>	
Les portefeuilles : outils de maturation et d'insertion	4
Nadine LAVIGNOTTE <i>Présidente de l'université Blaise-Pascal Clermont-Ferrand 2</i>	
LE RESEAU PORTEFEUILLES EXPERIENCES ET COMPETENCES	6
Le PEC : un accélérateur de prise de conscience	6
Jean-Pierre FAUDE <i>Responsable interuniversitaire du PEC, université Paul Sabatier – Toulouse III</i>	
L'initiation à l'accompagnement : une étape indispensable	9
Olivier DE FREMOND <i>Responsable du BAIP, université de Poitiers</i>	
Une Introduction au PEC en première année de LEA	13
Colette GLUCK <i>Chargée de mission à l'insertion professionnelle, université de Cergy-Pontoise</i>	
L'accompagnement par les enseignants : un changement de posture	17
François MIRABEL <i>Directeur du SCUJO-IP, université de Montpellier I</i>	
Bénéficiaire et utilisatrice	21
Yasmina CHAOUCHI <i>Responsable du BAIP et BAEH au SCUJO-IP, université de Perpignan – Via Domitia</i>	
PORTEFEUILLES ET PARCOURS DE FORMATION	25
Le carnet de route : "l'outil compétence" du parcours étudiant	25
Anne REBOUD <i>Directrice du SUIO, université de Nantes</i>	
Portefeuilles et construction d'une identité numérique	27
Françoise CHAMBRE <i>Directrice du service d'information et d'orientation et du bureau d'insertion professionnelle, université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines</i>	
Conclusions	30
Nicolas TARIEL <i>Département de la stratégie de la formation et de l'emploi, DGSIP, MESR</i>	
Richard AUDEBRAND <i>Chef du département de l'égalité des chances, DGSIP, MESR</i>	



OUVERTURE DU SEMINAIRE

Sylvie de FRESNOYE

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

Bonjour et bienvenue à tous ceux qui s'intéressent à l'insertion professionnelle en université et plus particulièrement aux portefeuilles, portfolios et autres cyberfolios...

Cette journée sera divisée en deux parties : la première, consacrée au Portefeuille d'expériences et compétences (PEC), tel qu'il a été défini et mis au point par ses 4 établissements fondateurs et la seconde aux déclinaisons de ce concept dont les retombées effectives sont extrêmement intéressantes.

Le programme de la journée ménage de nombreux temps d'échanges, qui permettront d'approfondir les présentations.

Nadine Lavignotte, présidente de l'université Blaise Pascal-Clermont-Ferrand 2, a accepté de se charger de l'introduction de cette journée et je l'en remercie. Avant d'exercer son actuel mandat présidentiel, Nadine Lavignotte a dirigé le SCUJO de son université, ce qui témoigne de son engagement particulier à l'égard de l'insertion professionnelle de nos étudiants. Je lui laisse le soin de nous présenter "Les portefeuilles, outils de maturation et d'insertion"



LES PORTEFEUILLES : OUTILS DE MATURATION ET D'INSERTION

Nadine LAVIGNOTTE

Présidente de l'université Blaise-Pascal Clermont-Ferrand 2

Mon parcours est atypique. Après une thèse de troisième cycle en électronique, j'ai été ingénieur dans le secteur privé, puis auprès de collectivités territoriales, avant de rejoindre l'Université. J'ai très rapidement été chargée d'y mettre en place un certain nombre de formations professionnelles. Il y a vingt ans, ces formations étaient encore peu développées hormis les DUT. Dans le cadre de cette première mission, j'ai notamment participé à la création des IUP. J'ai aussi dirigé l'un de ces établissements, avant d'accompagner la création des licences professionnelles en 2000, dans la continuité des parcours professionnels qui existaient déjà auparavant. J'ai aussi été directrice-adjointe en charge de la pédagogie de l'UFR de Sciences et Technologies et directrice du SUIO, avant de devenir présidente du CEVU.

En vingt ans, j'ai pu suivre les nombreuses évolutions de l'Université, sur lesquelles je porte d'ailleurs un regard particulier et personnel, du fait de mon parcours professionnel. Malgré le discours actuel, nous n'avons pas attendu 2007 pour ouvrir les universités aux entreprises ou de nous préoccuper de l'insertion professionnelle. Nous devons ainsi constamment réaffirmer notre engagement et rappeler les actions que nous conduisons. Les universités ont même acquis une grande expertise de ces domaines. Les personnels des services tels que les Services universitaires d'information et d'orientation (SUIO) sont toujours très impliqués dans les missions d'accompagnement des étudiants.

Les PEC sont avant tout des outils de maturation. Ils permettent à l'étudiant de s'interroger sur lui-même et sur ses compétences.

La mise en place du LMD a constitué un bouleversement important. Elle a initié un profond changement d'esprit parmi les enseignants-chercheurs, qu'il a fallu convaincre du sens et de la pertinence de cette réforme européenne. Après huit ans d'existence, notre but a-t-il été atteint ? La mise en place du LMD s'est appuyée sur des recommandations européennes. Cette réforme cherchait à faciliter la diversité des parcours, de manière indifférenciée, à encourager la mobilité, même si les objectifs dans ce domaine n'ont sans doute pas été atteints, à instaurer le système de validation ECTS, à apporter des suppléments aux diplômes ainsi que des certifications diverses et variées.

La loi LRU réaffirme la mission d'aide à l'insertion professionnelle des Universités. Au moment de la réforme, la CPU s'est battue pour qu'elle soit bien chargée d'une mission « d'aide à l'insertion » et non « d'insertion », tant cette dernière dépend de nombreux éléments extérieurs. C'est dans ce contexte que les BAIP ont été créés. Même si une enquête a été conduite à leur endroit, nous ne disposons que de peu de retours encore sur ce sujet.

Il reste difficile aujourd'hui de mesurer l'efficacité de la réforme. Celle-ci a été conduite avec des moyens limités, qui ont imposé certaines restructurations. Lors du passage aux RCE, j'ai pour ma part sollicité le ministère pour un renforcement des effectifs et compétences des personnels en charge de l'orientation et de l'aide à l'insertion de nos étudiants. La réforme comptait d'autres sujets importants : déclinaison des diplômes en compétence, certification, portfolio... C'est là un ensemble qu'il conviendra d'homogénéiser. Ces dispositifs existent depuis longtemps. Si les écoles les ont maîtrisés, les Universités y étaient moins sensibles. Cependant, de nombreuses universités se sont attelées à ce travail. Désormais, une fiche RNCP doit accompagner tous les diplômes, conformément aux exigences de l'AERES. Ce travail est souvent suivi par les SUIO, en lien avec les enseignants-chercheurs. Un rapprochement fort avec le monde professionnel est également nécessaire pour que, sur des questions aussi simples tel que le vocabulaire employé dans la déclinaison des compétences par exemple, la compréhension mutuelle soit bien assurée.



En France, la formation tout au long de la vie devient une référence et englobe toutes les activités de formation. Les Universités ont bien implanté le système de validation des acquis de l'expérience, système aussi intéressant pour le demandeur que pour l'établissement qui le propose. Ce dispositif est en réalité très proche de celui des portefeuilles, même s'il concerne les compétences acquises en entreprise plutôt qu'en Université. Ces portefeuilles favorisent ensuite la mobilité, notamment à l'international.

Nous évoluons désormais dans un contexte résolument européen. La dernière conférence de Louvain a défini des orientations pour les dix prochaines années. Le portfolio Europass sera composé de cinq outils. Un rapport a récemment été publié sur ce sujet, mais ses conclusions sont décevantes, et la France devra conduire sa propre enquête. Le portfolio comprend un CV, un passeport de langues, un Europass mobilité, un supplément au diplôme, ainsi qu'un supplément descriptif au certificat Europass. Ce dispositif sera mis en place dans 31 pays. Il ne semble pas encore très utilisé par les étudiants. Sans doute devons-nous mieux les informer. Ce dispositif semblait toutefois davantage orienté vers la mobilité des salariés.

Je suis ravie de me trouver aujourd'hui parmi vous. J'ai bien conscience des évolutions très fortes auxquelles est soumis votre travail quotidien, et du sentiment d'impuissance qu'elles peuvent parfois susciter. Actuellement, plusieurs grandes problématiques touchent au lien entre universités et entreprises : il convient toutefois de ne jamais perdre de vue l'étudiant, qui doit rester au centre de nos démarches.

Pour conclure, je souhaiterais évoquer un exemple très frappant des exigences parfois excessives que l'on impose aux universités. J'ai récemment interrogé des représentants des pôles de compétitivité sur leurs attentes vis-à-vis des universités en matière de développement de formations pour répondre à leur gestion prévisionnelle des emplois. En réalité, ces acteurs reconnaissent leurs insuffisances définir ces attentes : ils ne se jugent pas en mesure d'anticiper leurs besoins à long terme. Dès lors, il est naturel que les universités ne possèdent pas davantage de visibilité quant aux besoins futurs des recruteurs. Entreprises et universités sont toutes de bonne volonté, mais la mission de l'insertion est très complexe. Nous devons tous nous associer dans une réflexion prospective qui cherchera à définir les besoins en formation de demain, tout en tenant compte des spécificités propres à chaque discipline, sciences de l'ingénieur ou SHS. Le lien université/entreprise existe depuis déjà longtemps : il conviendra de le renforcer encore davantage dans l'intérêt de tous sans pour autant gommer les spécificités de chacun.



LE RESEAU PORTEFEUILLES EXPERIENCES ET COMPETENCES

LE PEC : UN ACCELERATEUR DE PRISE DE CONSCIENCE

Jean-Pierre FAUDE

Responsable interuniversitaire du PEC, université Paul Sabatier – Toulouse III

Bonjour à tous. Je remercie Madame la Présidente de son excellente introduction, qui me permet de m'intéresser directement au retour d'expérience que je souhaitais présenter ici. Le PEC concernait au départ quatre universités. Il s'est progressivement élargi à 16 établissements. Ce chiffre sera bientôt porté à 20.

A l'origine, le projet associait les quatre universités de Grenoble I, de Poitiers, de Toulouse I et de Toulouse III. Une convention les réunissait afin de mettre en commun leurs ressources et ainsi élaborer un dispositif d'accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle des étudiants tout au long du parcours LMD. Les initiatives de chaque université ont été mutualisées : à partir de ce travail, une nouvelle méthodologie de valorisation des acquis de l'expérience a pu être élaborée.

Depuis 2007, une nouvelle démarche de recherche-action a été mise en place. En janvier 2008, une première expérimentation est conduite dans deux universités. Il s'agissait de proposer un outil en libre accès à tous les étudiants sur l'ENT de leur université. Après validation de cette première étape, la démarche PEC en tant que telle a pu être initiée, et le réseau a commencé à se former. En 2009, l'expérimentation rassemble déjà 15 partenaires. Pour les trois prochaines années, le dispositif participera à l'expérimentation Jeunes HCJ. Dès 2010, nous espérons pouvoir mettre en place une démarche et un outil contextualisés.

L'orientation et l'insertion professionnelle se préparent tôt et très amont des décisions. L'étudiant doit être capable de décrire et d'analyser ses expériences, ainsi que de valoriser les compétences qu'il y a acquises. La démarche PEC intervient dès lors à la croisée des problématiques étudiantes, économiques, sociales, de recherche et professionnelles. Les étudiants sont soumis à différentes pressions, toutes très importantes : crainte de l'avenir, peur du déclassement, difficultés à valoriser un parcours universitaire, déqualification du premier emploi, difficultés sur le marché du travail... Ils évoluent dans un contexte difficile qu'il convient de bien prendre en compte. Les étudiants sont sans doute les auteurs de parcours de formation et professionnels souvent diversifiés et de qualité, mais ils sont également porteurs de connaissances et de compétences en phase avec les nouveaux enjeux du marché de l'emploi. Si ces parcours sont souvent peu lisibles par les milieux socioéconomiques, ils exigent tous de la part des étudiants engagement, responsabilité et autonomie.

Le marché de l'emploi est difficile et peu prévisible. La mondialisation fait évoluer les modes d'organisation et de management. Les entreprises valorisent désormais la transversalité, l'individualisation des parcours professionnels et l'individualisation des missions. Le diplôme, en France, est souvent surévalué et il constitue un filtre puissant au moment du recrutement. La démarche PEC cherche à renforcer la cohérence et la qualité de l'accompagnement de l'étudiant et à bien le préparer aux différents enjeux de l'insertion. Elle se fonde pour cela sur les différentes expériences, souvent très riches, des étudiants, dont elle tente de mettre en perspective les compétences. La compétence est une construction à réaliser dans le temps. Il s'agit ainsi d'encourager une prise de conscience des compétences que les étudiants ont tous mobilisées, à un



moment donné, au cours de leurs parcours individuels. C'est l'étudiant qui, par le retour réflexif et l'analyse de ses pratiques, doit prendre conscience des compétences qu'il maîtrise. Grâce à la démarche, il s'approprie des compétences référencées, et les met en perspective sur des projets de formation ou des projets métiers.

Le PEC se présente sous forme numérique. Il sera disponible sur l'ENT des différentes universités. Il comporte trois espaces, respectivement intitulés "je fais mon bilan", "je construis et je fais évoluer mon projet", "j'agis et je communique". L'originalité de la démarche réside dans sa méthodologie. Le dispositif est appliqué dès le L1. En effet, après les premières expérimentations, il s'est avéré que de nombreux étudiants de première année possédaient d'ores et déjà de nombreuses expériences personnelles, professionnelles ou associatives à valoriser. Comme dans un VAE, l'étudiant doit petit à petit s'approprier la démarche pour qu'elle soit efficace. Les étudiants n'ont souvent pas conscience des compétences qu'ils ont acquises dans des expériences qu'ils sous-estiment la plupart du temps. Le site propose à l'étudiant de l'accompagner dans un travail et une réflexion étalés sur l'ensemble de son cursus lors d'horaires dédiés. La démarche sera prochainement proposée directement à l'intérieur de modules de formation professionnelle, plutôt que sur des modules spécifiques.

Nous inciterons ainsi les étudiants à décortiquer et cartographier leurs expériences. Nous les aiderons ainsi à mieux traduire les acquis de leurs expériences pour les emmener par inférence, petit à petit, vers la notion de compétences. Cela ne serait pas possible sans un passage par le vécu. C'est à partir de là que se construisent connaissances et compétences. Tout projet doit donc s'appuyer par un dispositif d'accompagnement spécifique.

L'étudiant est incité à conduire ce travail de manière continue tout au long de son parcours LMD. Cette réflexion doit bien sûr favoriser sa maturation, mais aussi l'encourager à se projeter vers l'avenir pour se fixer des objectifs d'insertion à partir d'une base d'expériences vécues et d'un travail d'analyse des compétences acquises. Le dispositif prévoit différents parcours adaptés aux différentes situations de définition d'un projet professionnel, depuis le plus précis jusqu'à l'incertitude totale. Nous disposons donc aujourd'hui dans le cadre universitaire de dispositifs riches : ils manquent toutefois de lisibilité et de cohérence. Le troisième objet de la démarche consiste donc à mettre le projet construit en adéquation ouverte et non mécaniste avec les environnements du marché du travail et ses exigences.

La tâche reste encore immense. Nous devons encore expérimenter davantage. Le dispositif devra être adapté aux contextes locaux propres à chaque université. Il conviendra également de consolider nos compétences collectives : ingénierie informatique, pédagogique ou de formation et politique de partenariats. Le dispositif devra s'ouvrir à l'international, en particulier vers les langues frontalières telles que l'anglais, l'espagnol ou le catalan. Il devra être décliné par public et par domaine. Le PEC sera aussi scénarisé et proposera des contenus vidéo qui permettront des mises en situation. Ces développements numériques offriront à ce dispositif une dynamique encore plus forte.

Aujourd'hui, la jeunesse est pessimiste, en France plus encore qu'en Europe. Cette défiance vis-à-vis de l'avenir est d'abord une défiance vis-à-vis de soi. Nous devons aider nos jeunes à se valoriser. C'est là l'objectif du PEC : il se veut un outil de renforcement du sentiment de l'efficacité personnelle. Grâce à ce sentiment de compétence, l'étudiant sera plus fort au moment de s'intégrer professionnellement.



ECHANGES AVEC LA SALLE

Jean-François LHUISSIER, Université du Havre

Le dispositif propose d'encadrer les étudiants de première année, pour les familiariser à l'outil du PEC. Au terme de cette année, combien d'étudiants utilisent le module en dehors du cadre contraignant ?

Jean-Pierre FAUDE

Une enquête est en cours sur ce point. En L2, à Toulouse, l'utilisation du dispositif est encouragée dans le cadre du module "projet professionnel", qui fait déjà partie de la maquette pédagogique. Une séance entière est consacrée à la sensibilisation au PEC. Le PEC entend inventorier les compétences "en situation". Bien souvent, les maquettes pédagogiques présentent des situations très intéressantes. En sciences, par exemple, nous tentons de mieux valoriser les retours d'expériences de travaux pratiques. C'est là un travail qui exige de mobiliser à la fois des ressources internes (savoirs, théories, motivation, implication) et externes (instrumentalisation, travail d'équipe, définition d'un protocole...). La démarche consiste donc à repérer ces situations pour actualiser la banque de compétences individualisée de l'étudiant. Ce travail est forcément complexe, et l'accompagnement par un enseignant est absolument nécessaire. La démarche doit donc faire l'objet d'une double appropriation, tant de la part de l'étudiant que de l'enseignant. C'est à ce prix que l'étudiant deviendra proactif dans sa démarche, et sera capable d'argumenter, d'illustrer et démontrer ses compétences. C'est à cette capacité argumentative et démonstrative que les recruteurs sont attentifs, en dernier lieu.

Enfin, le PEC sera également utile au moment de l'adoption du RNCP. Ce travail de construction de sens, ou de l'identité professionnelle, est absolument fondamental pour l'étudiant. L'université dispose en outre de toutes les ressources nécessaires à sa valorisation.

Un membre de l'Université de Bourgogne

Comment faire vivre l'outil ? Comment est organisé l'accompagnement de la démarche ?

Sylvie de FRESNOYE

Nous aborderons ce point lors des prochaines présentations.

Jean ARROUS, Président de l'association projetpro.com

Comment envisager la complémentarité du site projetpro.com et du PEC ?

Jean-Pierre FAUDE

Le dispositif "Projetpro" a constitué le socle de notre travail. Nous introduisons en plus, au sein des dix séquences consacrées à "Projetpro", deux séances dédiées au dispositif du PEC. Initialement, le travail consacré à "Projetpro" se limitait à la première année. Il était toutefois nécessaire qu'un outil permette de suivre ce projet et de le faire évoluer avec le temps et intégrer les compétences nouvellement acquises.



L'INITIATION A L'ACCOMPAGNEMENT : UNE ETAPE INDISPENSABLE

Olivier de FREMOND

Responsable du BAIP, université de Poitiers

Bonjour. Je fais partie du groupe de Pilotage du projet Portefeuille d'Expériences et de Compétences en tant que représentant de l'université de Poitiers. Pendant dix ans, j'ai été responsable des relations extérieures d'un IUT. Désormais, je travaille au sein du BAIP de mon université, dans un contexte de réorganisation profonde.

Aujourd'hui, on assiste à un nouveau phénomène de désappropriation de leur projet professionnel par les jeunes, qui laissent désormais la main à leurs parents. C'est ainsi que, parfois, l'on rencontre lors de journées portes ouvertes des parents seuls. Le PEC est donc une façon pour l'étudiant de se réapproprier son parcours, ses expériences professionnelles et son projet. Des expériences en apparence anodines peuvent en réalité être très significatives.

Les mots sont très importants. Il est fondamental de pouvoir parler de son parcours de manière valorisante. Au cours d'un entretien d'embauche, les cinq ou dix premières minutes sont souvent décisives. C'est donc un moment stratégique qui doit faire l'objet d'une préparation approfondie, et longuement mûrie. A la sortie de la terminale, les jeunes n'aiment souvent pas parler d'eux-mêmes. Selon eux, les stages sont d'abord un moyen pour les entreprises d'obtenir de la main-d'œuvre à bon marché.

Ma mission au sein du BAIP s'articule autour des missions d'accompagnement des stages, de préparation à l'insertion professionnelle des étudiants, ainsi que des missions d'élaboration de partenariats et d'animation de réseaux internes et externes à l'université. Bien souvent, les étudiants se présentent à des entretiens sans aucune préparation. Lors d'une récente conférence, une étudiante m'a ainsi contacté en sollicitant de l'aide pour un entretien qu'elle passait le lendemain et pour lequel elle n'était pas du tout préparée. J'ai pu l'orienter vers le site du PEC. Le site en ligne constitue une ressource toujours accessible. Ils offrent un accompagnement toujours disponible qui peut permettre à l'étudiant d'aller un peu plus loin, et donc de n'être pas démuné.

Ce site, avec la multiplicité des ressources qu'il propose, est un outil essentiel. Il répond à des missions d'accompagnement et d'enseignement. Il propose aussi des supports accessibles aux accompagnateurs PEC. Les textes législatifs précisent que « chaque étudiant doit bénéficier d'un dispositif d'accueil, de tutorat, d'accompagnement et de soutien pour faciliter son orientation, sa réorientation et favoriser la réussite de son projet de formation ». Cette mission concerne « les équipes de formation, dont les personnels chargés de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'appui à l'enseignement ».

Le plan « Réussite en licence » exigeait de s'inscrire dans une logique de maîtrise progressive des connaissances et des compétences. Les étudiants bénéficieront du soutien d'un enseignant référent, qui devra opérer en lien avec le BAIP, et des heures d'encadrement pédagogiques seront prévues. Un contrat de réussite sera mis en place.

Par ailleurs, le livre vert du Haut-commissariat à la Jeunesse proposait de créer « un livret de compétences, support d'une orientation positive et outil de valorisation du jeune ». Il s'agit bien d'un outil de valorisation, et non d'évaluation, qui doit repérer les points forts, y compris ceux sortant du cadre scolaire.

Le PEC doit se situer au cœur de l'orientation active. Il engage un travail de mutualisation essentiel, entre des intervenants multiples, se veut un outil de dialogue entre soi et les autres. La Charte PEC est encore la garante d'un certain nombre de principes.



Selon Jacques AUBRET, « le PEC est une pratique nécessairement personnalisée et individualisée, même si des formes d'accompagnement collectif ont leur place à tel ou tel moment de la démarche et de la constitution du dossier. On a donc peu d'espoir d'économiser du temps d'accompagnement et on peut même s'attendre à un accroissement de la demande d'accompagnement ». Le PEC rassemble en effet plusieurs intervenants : tuteur, enseignant, conseiller, responsable de stage et enseignant référent entourent l'étudiant dans un même dispositif.

A l'UFR Sciences Fondamentales appliquées de l'Université de Poitiers, un département « préparation à la vie professionnelle » a été mis en place pour les années de licence et de master. Il cherche à faciliter l'insertion socioprofessionnelle, offre des éléments de connaissance liés au monde socio-économique, des éléments pédagogiques en licence et un lien accru entre les entreprises et la discipline en master. L'offre de formation doit être transversale et reposer sur trois axes : orientation, insertion et complément de formation. Les conseillers d'orientation du SCUIO y jouent un rôle très actif. L'offre intègre différents modules disponibles soit en licence, soit en master.

Le PEC est la colonne vertébrale de la préparation à la vie professionnelle (PVP). La formation à la démarche PEC est donc indispensable, et elle doit s'appuyer sur le respect d'une charte déontologique ainsi que sur le respect du projet de l'étudiant et son accompagnement. En 2008-2009, une opération de sensibilisation au PEC a été conduite dans cette UFR, pour tous les étudiants de L3 au M2. Tous les TP ont été conduits de manière identique, et articulés avec le module « Préparation à la vie professionnelle ». L'accompagnement est progressif : il porte sur le stage en L3, sur la préparation du projet en M1 et sur l'insertion en M2. L'accompagnement doit toujours répondre à une demande. Au-delà des conseils, il faut aussi proposer une relecture qui n'aura pas vocation à corriger mais plutôt à commenter le travail réalisé.

Des malettes pédagogiques ont été élaborées à destination des accompagnateurs PEC. Elles comportent une présentation générale de la démarche, le déroulé pédagogique du module, des fiches et exercices ainsi qu'un récapitulatif des fiches RNCP. Ces malettes ont été conçues à partir des besoins des accompagnateurs, dont l'accompagnement n'est pas le métier.

En 2008-2009, les TP PEC étaient obligatoires pour les étudiants du L3 au M2. 1 600 étudiants y ont ainsi été sensibilisés lors de deux séances de deux heures. La familiarisation à la démarche sera déclinée de la même manière pour tous, en reposant sur une identification des expériences acquises, une capitalisation des acquis traduits en compétences, ainsi que sur une analyse du niveau de compétence obtenu.

Une enquête offre un premier bilan de l'expérience. Globalement, les accompagnateurs ont été satisfaits du volume horaire. Il faut toutefois veiller à ce que le TP PEC donne bien un sens à la démarche : il ne doit pas s'agir que d'un « atelier lettre de motivation ». Le lien entre le PEC et les autres modules de la PVP devra être renforcé, et les étudiants devront être familiarisés à ce vocabulaire spécifique. La malette pédagogique semble indispensable mais ne dispense pas d'une scénarisation personnalisée répondant à la diversité du public étudiant. Dans ce dispositif, l'accompagnateur est à la fois garant de la déontologie, personne ressource et relais nécessaire des parcours de formation.

Le PEC est bien une démarche de formation, il initie un processus et exige donc une formation à l'accompagnement. Cette année, à Poitiers, 36 personnes issues de plusieurs UFR ont reçu une formation sur ce sujet. Dans d'autres établissements, le PEC est devenu le support complet du PPPE. De l'aveu des enseignants eux-mêmes, cette démarche leur permet de changer le regard qu'ils portent sur leur propre enseignement.



ECHANGES AVEC LA SALLE

Brigitte PERRIGAULT, Université de Rennes I

Quels sont les liens entre le PEC et les systèmes d'information des universités, outre l'accès ENT ?

Olivier de FREMOND

Votre question touche à la mise en place d'outils pour la gestion des suppléments au diplôme. A Poitiers le système d'information est actuellement en construction, de même que le choix d'un outil de gestion des stages. Nous cherchons à mettre en place un agrégateur de données rassemblant les données échappant au logiciel Apogée. Nous n'avons pas toutefois de système de validation des compétences en tant que tel. Notre obligation est d'abord d'attester du parcours de formation de l'étudiant, la constitution de son portefeuille de compétence est un outil supplémentaire que nous lui offrons, c'est de sa responsabilité.

Jean-Pierre FAUDE

Les enquêtes OVE comporteront bientôt une question sur le PEC et sa contribution à l'insertion professionnelle.

Un participant

Comment assurer la mobilisation des enseignants-chercheurs sur ces problématiques ?

Olivier de FREMOND

Le BAIP poursuit une mission d'aide à l'insertion des étudiants. Il s'appuie pour cela sur son réseau interne et externe à l'université. Celui-ci nous permet de rencontrer l'ensemble des acteurs intéressés par la question. Sans doute souhaiterions-nous mobiliser davantage de personnes encore au sein de l'université. Nous progressons pour l'instant modestement. Nous devons accroître nos efforts pour la formation des enseignants référents. Chacun doit pouvoir obtenir une bonne connaissance du dispositif. Dans le même temps, il faut éviter que la charge de travail ne soit dissuasive.

Jean-Pierre FAUDE

Le portage politique est aussi essentiel.

Solange GUEDES, Université de Montpellier - Paul Valéry

Des départements de Lettres et sciences humaines ont-ils adopté le dispositif ?

Jean-Pierre FAUDE

Bien sûr, et il y est même particulièrement pertinent : il permet d'identifier et de valoriser des compétences que ces étudiants sous-estiment tout à fait. Les étudiants de ces filières se trouvent particulièrement dans une logique de déqualification et ils ne savent souvent pas bien s'appuyer sur leurs points forts.

De la salle

Disposez-vous de retours des professionnels de ressources humaines sur ces outils ? Par ailleurs, comment une université volontaire peut-elle rejoindre le réseau ?

Jean-Pierre FAUDE

Les étudiants sont les meilleurs défenseurs du PEC auprès des entreprises, puisqu'ils leur apportent une démonstration constante de ses résultats. Ceux-ci sont bien visibles lors des entretiens. Par ailleurs, la conception de ces outils est souvent très proche des problématiques des professionnels des ressources humaines, qui y sont en retour particulièrement sensibles. Le PRES conduira en outre un travail de communication sur ce sujet auprès des organismes professionnels. Le Comité d'orientation accueille en outre un représentant national de la conférence des Dirigeants de ressources humaines.



Enfin, le réseau rassemble aujourd'hui 16 universités. Le dimensionnement cible est de vingt universités et sera atteint en septembre prochain. Le réseau s'appuie sur un budget annuel de 250 000 euros annuels et il ne pourra pas, pour conserver son efficacité, s'élargir davantage. Si la demande se poursuivait dans les deux prochaines années, nous tenterions toutefois de les intégrer. Nous restons pour l'instant dans une phase d'expérimentation. Ce n'est qu'ensuite que nous pourrions généraliser le dispositif.



UNE INTRODUCTION AU PEC EN PREMIERE ANNEE DE LEA

Colette GLUCK

Chargée de mission à l'insertion professionnelle, université de Cergy-Pontoise

Nous avons pris conscience, en 2006, du manque de préparation des étudiants des universités à l'entrée dans le monde du travail. Comparativement aux candidats des grandes écoles, ils éprouvaient surtout des difficultés à "se vendre". Nous avons depuis adopté une nouvelle vision de l'insertion professionnelle en inscrivant l'accompagnement à l'insertion tout au long du parcours de formation et le PEC se place bien dans cette approche.

Les exposés précédents ont bien décrit l'ambition du PEC et sa conception. Mon intervention sera donc avant tout pratique. Nous sommes actuellement très satisfaits de cet outil et de la démarche correspondante malgré les erreurs que nous avons pu commettre dans sa première mise en œuvre. En 2008, le contexte n'était pas très favorable. Les responsables de composantes ne voyaient pas l'intérêt d'intégrer des modules d'insertion professionnelle alors que le marché du travail était encore florissant. En 2009, la donne a changé ce qui nous a facilité la tâche.

Dès le départ, nous étions à la recherche d'un outil qui aurait un sens à être replacé dans un dispositif global. Nous n'avions pas encore mis en place le projet professionnel de l'étudiant. Nous étions en tout cas, encore une fois, conscients des difficultés que rencontraient les étudiants issus de l'université à se vendre devant un recruteur, et avons rapidement été séduits par le PEC. Celui-ci répondait à cette préoccupation majeure tout en proposant un accompagnement méthodologique fort. Le choix du PEC permettait de rejoindre un réseau, de bénéficier d'une formation de qualité et de participer à une réelle collaboration interuniversitaire. Ce qui a également joué c'est le caractère limité de nos moyens. Nous espérions donc trouver dans le dispositif PEC la possibilité de bénéficier d'une économie d'échelle grâce à l'entrée de plusieurs universités. A l'expérience, il est d'ailleurs dommage que, de manière générale, les universités dépensent autant d'énergie et de moyens à élaborer des produits de façon indépendante.

Comme il est précisé dans l'intitulé de l'intervention, nous avons initié notre expérimentation en première année de LEA. Nous savions que la première année d'expérimentation serait nécessairement un peu chaotique. L'année de LEA 1 apparaissait comme la filière la plus ouverte au dispositif. Elle était en outre éligible à un soutien financier du Haut-commissariat à la jeunesse en possédant un effectif important. Un autre élément non négligeable était que le LEA accueillait un public sensible, souvent des étudiants qui n'ayant pas eu satisfaction dans leurs demandes en BTS ou IUT avaient choisi cette filière "par défaut". Il s'agissait donc d'un public en phase de "recherche de soi", victime pour certains d'une certaine désillusion.

Pour répondre au cahier des charges du PEC, le projet devait être pris en charge par une équipe d'accompagnateurs formés. Dans cette perspective, le SCUIO-IP a fait appel aux bonnes volontés pour se donner les moyens de proposer aux composantes une organisation clé en main et garantir ainsi l'adhésion des formations. Finalement, l'équipe a rassemblé des membres du SCUIO-IP, une conseillère d'orientation psychologue, des personnels de l'IUFM et des enseignants qui ont bénéficié des deux jours de formation de rigueur. Dans la pratique, cette équipe a très bien fonctionné. Les formateurs de l'IUFM intervenaient pourtant devant un public de L1 assez différent des élèves-enseignants auxquels ils avaient habituellement affaire. Au final, cette démarche est devenue une véritable aventure humaine pour l'équipe accompagnatrice. Une véritable alchimie a opéré. Le déroulé des séances a fait l'objet de plusieurs réunions préparatoires. Les échanges ont toujours été très riches. Entre les séances, des ajustements ont été réalisés, et ce jusqu'à la fin du parcours. Les accompagnants étaient au final ravis et en demande de plus d'échanges interuniversitaires.



Malgré cela, l'adhésion des enseignants-chercheurs reste problématique. Nous nous heurtons à d'importantes réticences. Nous faisons actuellement de nombreuses démarches auprès des UFR pour essayer de faire évoluer les mentalités.

Le dispositif concernait au départ 340 étudiants. Finalement, il en a touché 276, faute d'une communication claire auprès des redoublants, notamment. Le module a été placé dans une UE de méthodologie de travail universitaire. Le module a été décliné en 4 séances de 1h30, les deux premières consacrées à l'analyse des expériences et la traduction en compétences et les deux suivantes à la découverte de l'outil. Au départ, il n'avait pas été prévu de noter les étudiants pour ne pas nuire à l'accompagnement particulier qui était préconisé par le cahier des charges. Mais comme le PEC avait fait l'objet d'un crédit ECTS, nous n'avons pas pu échapper à l'obligation de noter ce qui a valu des réactions négatives de la part de l'équipe d'accompagnateurs. La note a finalement été attribuée en fonction de la présence et de l'implication parce qu'il n'était pas question de noter le contenu. Cette question a soulevé un débat : il ne s'agissait effectivement pas d'un cours classique et la logique universitaire traditionnelle ne devait pas s'y appliquer.

La présence des étudiants a été relativement irrégulière. Seuls 50 % ont suivi les quatre séances. Beaucoup ont manqué la première séance, faute, encore une fois, d'une information efficace. Un questionnaire leur a été remis en fin de module. 20 % avaient parfaitement compris les intérêts du dispositif. Au total, 78 % des étudiants avaient bien perçu au moins l'un des intérêts de l'outil. 50 % ont en outre déclaré souhaiter réutiliser le PEC. Par ailleurs, plus de 2/3 des étudiants ont apprécié le lien particulier qu'ils ont pu nouer avec l'accompagnateur dans ce cadre nouveau. L'outil numérique a été apprécié et jugé aisément accessible. La façon d'aborder les expériences de manière très large était un autre motif de satisfaction. Enfin, le PEC semble permettre de resserrer les liens entre les étudiants. En termes de poursuite, les étudiants qui ont bénéficié de l'initiation PEC seraient favorables à un suivi individualisé associé à un travail collectif.

Globalement, l'expérience a été positive. Les objectifs pédagogiques ont été atteints, puisque seules 2 % des appréciations étaient négatives. Le financement du Haut-commissariat a largement facilité la mise en place du projet. Le PEC apparaît en outre comme un formidable outil de l'égalité des chances, et il est bien adapté aux différents publics qu'accueille l'Université de Cergy-Pontoise. C'est un outil permettant à la fois de répondre à un besoin de masse tout en donnant à chacun, individuellement, une chance de réussir au mieux son entrée sur le monde du travail. Un étudiant sentant qu'il est pris en considération sera plus à même de s'attacher à son institution. Cet outil favorisera donc aussi la construction des réseaux d'anciens.

L'année prochaine, il conviendra d'améliorer notre communication autour du dispositif, d'impliquer davantage les enseignants de la filière pour intégrer le PEC dans une véritable dynamique de formation, mais aussi de définir une méthode d'évaluation claire. Nous envisageons de proposer le module plutôt en L2 ou L3. Enfin, si le PEC a un sens pour 80 % des étudiants qui possèdent bien une expérience en L1, son application est plus délicate auprès de ceux qui n'en ont vraiment aucune. C'est un point sur lequel nous souhaitons bénéficier d'un partage d'expériences afin de savoir quel est le comportement à adopter afin de ne pas mettre l'étudiant mal à l'aise. Il est également prévu de coupler le PEC avec la recherche de stage et de prévoir d'intégrer la fiche d'analyse d'expérience du stage dans le dispositif d'évaluation pour que les étudiants aient une vision concrète de l'intérêt de l'outil.

Le PEC est également un outil précieux pour les jeunes qui ont accumulé de nombreuses expériences et/ou formations. L'excès de formation peut parfois nuire, ou effrayer un recruteur. Le PEC permet de sérier les expériences et compétences et de sélectionner celles qui présentent un intérêt au regard de la formation ou du poste visé. L'outil va aider le jeune à définir une véritable stratégie de communication pour s'adapter aux différentes situations auxquelles il va être confronté dans sa recherche d'emploi.



ECHANGES AVEC LA SALLE

De la salle

Je regrette que cette initiative, très séduisante, ne puisse s'élargir davantage. Que peuvent faire, pendant ce temps, les universités laissées de côté ?

Jean-Pierre FAUDE

Nous sommes effectivement confrontés à un vrai problème d'organisation et de financement. Nous sommes déjà très proches de notre dimensionnement critique. Nous souhaitons bien offrir à tous la même qualité de prestation, et nous craignons donc un peu un élargissement trop important, qui transformerait le dispositif en "usine à gaz". Nous recenserons les universités intéressées et aviserons en fonction. Si la demande s'avère très forte, nous rencontrerons nos partenaires afin de tenter de mobiliser les budgets qui seraient nécessaires. Cet outil ne devra pas devenir une usine à gaz.

Philippe SCHENCK, Université de Montpellier III

Dispose-t-on de mesures quantitatives de l'avantage retiré par les étudiants participant au dispositif ?

Jean-Pierre FAUDE

C'est l'un des buts de l'expérimentation, qui comparera l'insertion professionnelle de deux groupes, dont un groupe témoin qui n'aura pas été associé au dispositif. Dans notre université, le dispositif n'est ni obligatoire ni noté. Malgré cela, il a rencontré un succès croissant. Les étudiants l'ont plébiscité. Ils y ont trouvé un véritable outil pour se valoriser. Les résultats de l'expérimentation seront disponibles dans deux ans. Ils porteront sur toutes les disciplines, y compris les SHS.

Sophie STEVANT, Université Joseph Fourier Grenoble 1

13 personnes ont été formées lors de l'expérimentation. Comment cela s'est-il passé ?

Colette GLUCK

L'équipe participante a été formée sur deux jours par l'équipe de Toulouse. Les neuf intervenants qui devaient intervenir en LEA se sont ensuite réunis afin d'élaborer un contenu commun.

Jean-Pierre FAUDE

Chaque université a produit un support à l'accompagnement, mutualisé entre toutes les universités membres du réseau.

De la salle

Avez-vous chiffré le temps nécessaire pour qu'un étudiant obtienne, grâce au dispositif, des résultats concrets ? Est-il possible de mesurer l'investissement nécessaire ?

Jean-Pierre FAUDE

L'objectif est que l'étudiant soit autonome à la fin de l'année de L3, soit lors de son retour de stage. Au quotidien, l'engagement de l'étudiant est très variable. En M1, 6 heures d'accompagnement sont proposées. De leur côté, les étudiants peuvent y consacrer entre 10 et 20 heures.

De la salle

Dans notre université, nous avons tenté d'évaluer le temps nécessaire à un étudiant pour obtenir une CII. Cela exigeait une dizaine d'heures pour les meilleurs éléments, jusqu'à 80 heures pour 40 % des étudiants. Concrètement, il est donc très difficile d'aider les jeunes à valoriser leurs expériences. Cela est pourtant absolument nécessaire, en particulier dans le contexte actuel. Ce travail est donc sans fin. Le volume de temps nécessaire est donc potentiellement infini.

Sophie STEVANT, Université Joseph Fourier Grenoble 1

Le dispositif du PEC procède-t-il par étapes ?

Jean-Pierre FAUDE

La valorisation des expériences procède effectivement par étapes. Toute méthodologie doit respecter le rythme d'appropriation de chacun.



De la salle

L'idée de scénariser des séquences d'accompagnement collectif me semble intéressante. C'est là une démarche contraignante, mais aussi très intéressante.

Nathalie DUVAL, Université Paris IV - Sorbonne

En quoi cet outil optimise-t-il la valorisation de l'humain ? Le but de toutes ces démarches doit bien être de redonner confiance aux étudiants.

Jean-Pierre FAUDE

L'humain est bien au centre du dispositif. Il faut le valoriser dans toutes ses dimensions. Le pessimisme de la jeunesse provient d'un sentiment de marginalisation. Ils sentent bien qu'ils sont mis de côté par la société d'aujourd'hui. L'important est donc de rendre aux "décrocheurs" une forme de "pouvoir agir" et de "savoir agir". L'humain est bien l'axe central de notre travail.

Beaucoup d'entre vous m'ont fait part de leur intérêt pour notre démarche. Nous prendrons en compte les demandes des Universités volontaires pour rejoindre notre réseau. Celles-ci seront examinées par notre Conseil d'orientation. Notre masse critique se situe à 25 universités. Si la demande devait excéder ce chiffre, nous présenterions de nouvelles demandes de financement à nos partenaires institutionnels.



L'ACCOMPAGNEMENT PAR LES ENSEIGNANTS : UN CHANGEMENT DE POSTURE

François MIRABEL

Directeur du SCUIO-IP, université de Montpellier I

Bonjour à tous. Je porte aujourd'hui un double regard sur la question du changement de posture des enseignants. Enseignant-chercheur, je suis un accompagnateur PEC comblé, très épanoui sur cette mission. Je suis en revanche un directeur de SCUIO-IP inquiet des difficultés qu'il rencontre à mobiliser les enseignants-chercheurs sur ces missions d'accompagnement, et en particulier les enseignants-chercheurs issus de certaines disciplines. Indifféremment du niveau de portage politique, il faut admettre que certains refuseront toujours les missions d'accompagnement : certains ne possèdent pas la fibre nécessaire à cela. Il faut donc valoriser ceux qui s'y impliqueront.

Je vous présenterai les résultats d'une expérimentation conduite auprès de 15 étudiants de Master 2.

L'expérience PEC a soulevé de nombreuses questions. Quelles conceptions de l'accompagnement privilégier dans la démarche PEC ? Quelle doit être la place des enseignants dans le dispositif ? Ceux-ci possèdent-ils les compétences requises et, le cas échéant, comment intégrer cette expérience dans leur parcours de carrière ? Quelle posture et modèle professionnel adopter et constituent-ils une rupture par rapport aux autres activités professionnelles des enseignants-chercheurs ? Ma réponse sera nuancée : sur certaines activités, l'accompagnement PEC constitue un prolongement naturel de l'activité des enseignants-chercheurs. Sur d'autres, il s'agit plutôt d'une rupture qu'il convient d'encadrer.

Les enseignants chercheurs sont donc confrontés à de nouvelles missions. L'article 3 du décret du 6 juin 1984 définissait les deux grandes missions des enseignants-chercheurs : la formation, initiale comme continue, et la recherche, dans une acception large regroupant les domaines fondamental et appliqué ainsi que la valorisation de ses résultats notamment dans des publications. Depuis, la loi LRU a ajouté des missions d'information et d'orientation professionnelle. Le plan Réussite Licence a mobilisé des moyens supplémentaires et imposé de nouvelles missions d'accompagnement, ainsi que la désignation d'enseignants-référents pour les étudiants. Selon Valérie PECRESSE, "les enseignants chercheurs sont les principaux garants d'une université qui rayonne et remplit l'ensemble de ses missions de service public". Le décret du 23 avril 2009 élargit encore le statut des enseignants-chercheurs en leur confiant de nouvelles missions d'accompagnement et en leur imposant de contribuer à l'insertion professionnelle des étudiants.

Les missions de l'enseignant-chercheur ont donc été impactées par les évolutions de l'Université : souci de l'insertion professionnelle, objectif de réduction du taux d'échec en première année, et mobilisation des enseignants-chercheurs sur les missions d'accompagnement. L'accompagnement est pourtant souvent une mission dévalorisée au sein de la communauté universitaire. J'ai interrogé des collègues enseignants-chercheurs sur cette question. Selon certains, c'est une perte de temps, non valorisée dans les carrières et qui ne correspond pas à leur rôle. L'accompagnement est aussi une mission très chronophage. J'accompagne pour ma part cette année 15 étudiants de Master 2 dans le cadre du dispositif PEC. J'ai tenté de mesurer l'engagement horaire que cette tâche exigeait. Au total, entre les heures d'accompagnement collectif, de présentation de l'outil informatique, de suivi individualisé, de lectures et de commentaires sur le Portefeuille et d'entretiens avec chaque étudiant, cette mission m'a mobilisé 35 heures durant, pour 15 étudiants. Un accompagnement de qualité exige donc du temps et de la disponibilité.

Si la mission d'accompagnement n'est pour l'instant pas valorisée au sein des carrières, des changements ont pourtant été annoncés. L'arrêté du 31 juillet 2009 pose le cadre d'un référentiel enseignant proposant des équivalences horaires des missions d'accompagnement et des missions



administratives. Cette démarche témoigne bien de la volonté politique de prendre en compte les heures passées auprès des étudiants. A l'Université Montpellier I, un volume de cinq heures par groupe de 30 étudiants a été inscrit dans le cadre du PEC. Si ce chiffre semble encore faible, il s'agit d'une première reconnaissance très positive et valorisante du temps consacré à l'accompagnement des étudiants.

L'accompagnement pas les enseignants regroupe différentes postures et poursuit plusieurs finalités. Il recouvre des notions très larges : *mentoring*, conseil, parrainage, *sponsoring*, tutorat, *coaching*, compagnonnage... S'il existe des pratiques très différentes, celles-ci partagent aussi de nombreux points communs. Les relations humaines y sont toujours centrales, aussi l'accompagnement exige-t-il disponibilité et adaptabilité par rapport aux différents rythmes propres à chaque étudiant. La démarche d'accompagnement est aussi non linéaire. Aucun chemin n'est tracé. L'enseignant suit donc le cheminement de l'étudiant. L'accompagnement est aussi surtout une démarche professionnelle : elle doit être préparée et s'appuyer sur une véritable expertise, ainsi que sur des compétences d'animation de groupe. L'accompagnateur doit posséder plusieurs compétences indispensables à cette tâche. Des engagements mutuels doivent être définis. La relation de confiance doit s'appuyer sur une contractualisation explicite permettant de définir les devoirs de chacun. La démarche d'accompagnement doit aussi s'appuyer sur un cadre méthodologique fort, tel que le PEC. Enfin, la démarche doit être évaluée et l'étudiant doit pouvoir y porter un regard critique. J'estime aussi nécessaire d'évaluer l'implication de l'étudiant, même si les modalités de ce travail peuvent parfois être complexes.

Le module de préparation à l'Insertion Professionnelle en Master II dans lequel j'intervenais cette année s'est ouvert sur une présentation par un intervenant extérieur de l'APEC. Lors d'une journée entière consacrée à l'échange, il a aidé les étudiants à définir leurs compétences, à identifier les nouveaux métiers du secteur des NTIC, et mis en lumière les aspects importants à valoriser dans un CV ou lors d'un entretien d'embauche. Il a aidé les étudiants à faire le premier pas vers une démarche de préparation de leur projet professionnel. Ensuite, j'ai tenté lors d'une séance de trois heures de cadrer la démarche, mais aussi de décrire et de justifier mon nouveau rôle, auquel mes étudiants n'étaient pas habitués. Alors qu'en M1 je leur dispensais un savoir hautement académique, je devenais en M2 un accompagnateur dont la mission était très différente. Un autre travail consistait à identifier, parmi leurs expériences, les compétences à valoriser. C'est là une mission passionnante, mais qui exige des compétences très éloignées des missions habituelles de l'enseignant-chercheur, notamment en termes d'animation. S'est ensuite tenue une séance rapide de prise en main informatique : celle-ci s'est très bien déroulée.

Il n'existe pas de posture d'accompagnement unique : la posture doit avant tout dépendre des étudiants. Il s'agit d'accompagner, selon Martine Beauvais¹, un "sujet autonome, responsable et projectif". Tout sujet est une "personne singulière". Le but de la démarche doit être de rendre les étudiants autonomes, mais aussi responsables, et l'accompagnement doit donc suivre une certaine éthique. Il doit enfin être "projectif", puisque l'accompagnement poursuit un projet qu'il convient de définir en amont. L'accompagnement doit aussi respecter une charte, un code de bonne conduite ou une éthique définie de manière précise. Ce texte sera la base de la relation de confiance entre l'accompagnateur et l'accompagné. Il faut aussi respecter la vie personnelle de l'étudiant, ses idées et ses choix. Une certaine retenue s'impose donc à l'enseignant-chercheur, afin que l'étudiant s'implique bien dans son projet sans que le pouvoir d'influence du professeur ne vienne "polluer" son travail. Adopter une position d'accompagnateur constitue donc une vraie rupture : loin de la position centrale qu'il occupe en amphithéâtre où il mobilise l'attention et exerce un certain pouvoir sur des centaines d'étudiants, une fois accompagnateur, l'enseignant doit d'un coup s'effacer pour être entièrement dédié à l'écoute des étudiants.

¹ Martine Beauvais 2006 : « *Des postures de l'accompagnateur à la posture de l'accompagnant : projet, autonomie et responsabilité* », 7^{ème} colloque européen sur l'auto-formation, ENFA, Auzeville, 18-20 mai 2006.



Il convient ensuite, en matière d'accompagnement, d'adopter une réelle posture professionnelle. La notion d'aide renvoie souvent au bénévolat et aux actions caritatives. Au contraire, l'accompagnement est une démarche professionnelle, s'appuyant sur des outils efficaces et poursuivant un objectif "d'autonomisation de la personne" (Maëla Paul 2004). Elle devient donc, en tant que telle, une expertise qui mobilise des compétences bien identifiées. Selon mon expérience, il m'a semblé qu'il était parfois important de renvoyer les étudiants vers des interlocuteurs extérieurs, mieux renseignés sur certains sujets professionnels que les enseignants-chercheurs. L'enseignant-chercheur est sans doute très bien placé pour identifier les compétences que les étudiants ont développées au fil de leur parcours académique. Sur le savoir-faire de l'étudiant, l'enseignant-chercheur est sans nul doute un interlocuteur important. Pourtant, sur des sujets tels que l'identification des métiers adaptés aux compétences, le savoir-être ou encore les valeurs personnelles de l'étudiant, il m'a semblé que la contribution d'intervenants extérieurs aurait pu être précieuse. Sur plusieurs de ces sujets, je manquais de références ou d'interlocuteurs plus proches du monde professionnel vers qui renvoyer les étudiants en manque d'informations. Sur nombre de ces questions pour lesquelles l'enseignant-chercheur n'a souvent que peu d'expérience, peut-être serait-il nécessaire de mobiliser des interlocuteurs spécialisés.

En adoptant une posture professionnelle, il est important pour l'enseignant-chercheur de pouvoir s'appuyer sur une démarche outillée. Le PEC n'est pas en soi un objectif : il est le support d'une démarche d'accompagnement. Il constitue le fil rouge, le fil conducteur ; c'est un outil tout à fait essentiel, qui permet de centraliser toutes les informations concernant un étudiant donné. Ces outils sont d'autant plus nécessaires qu'ils permettront d'optimiser le temps consacré à l'accompagnement.

Enfin, il n'est pas possible d'évoquer une démarche professionnelle sans parler d'évaluation. Sans bien sûr en arriver à noter le contenu du PEC, il est important d'évaluer l'implication de l'étudiant dans sa démarche. Sur ce point, les consignes étaient claires : les étudiants devaient rendre un PEC avec des objectifs bien définis. Au terme de l'expérience, j'ai donné à mes étudiants des notes très resserrées. Cette évaluation notée peut être très gênante : il s'agit même d'un moment très difficile, tant la démarche ne doit pas avoir de caractère de sanction. Elle doit bien poursuivre avant tout un objectif d'autonomisation. Le Conseil Scientifique du PEC devra conduire une réflexion sur ce sujet. L'accompagnement poursuit bien un objectif d'autonomisation. Dans le cadre de mon expérience en Master II, les étudiants ont été très rapidement autonomes sur l'utilisation de l'outil.

Par rapport aux activités classiques des enseignants chercheurs, l'accompagnement constitue-t-il une rupture ? Par rapport à un cours magistral de L1, cela ne fait aucun doute. Entre un cours magistral et un accompagnement, s'opposent les deux logiques de la transmission verticale du savoir ou du suivi horizontal, de relations enseignant/groupe ou de relations individuelles accompagnateur/étudiant, d'une relation hiérarchisée ou d'une relation sans pouvoir, d'une relation expert/apprenant ou d'une position de retrait, d'un enseignement indifférencié ou d'un suivi individualisé, d'un programme précis à suivre ou d'un cheminement libre, d'une évaluation sanction ou au contraire d'une auto-évaluation... Pourtant, l'accompagnement en PEC apparaît aussi dans le prolongement naturel de certaines pratiques professionnelles des enseignants-chercheurs : lorsqu'ils encadrent des doctorants, ou des TD de petits groupes, ils montrent bien les mêmes qualités d'accompagnement, d'animation de groupes, de suivi. Ils jouent aussi le même rôle d'incubateur de projet. Ils tentent aussi de rendre l'étudiant autonome. Un chercheur qui encadre un doctorant espère le voir bientôt voler de ses propres ailes. Sa plus grande satisfaction est bien de voir l'élève dépasser le maître.

En conclusion, l'accompagnement fait bien partie des missions des enseignants-chercheurs et, en tant que tel, il devra bien être reconnu. Il s'inscrit dans la continuité naturelle des missions traditionnelles des enseignants. Les étudiants jugent en outre important qu'un module recouvrant un enjeu aussi essentiel soit confié à des personnes qu'ils connaissent, et en qui ils ont confiance. Pour autant, ils soulignent aussi l'intérêt d'interventions croisées assurées par des professionnels issus d'autres disciplines et d'autres milieux, tels que des psychologues, des DRH ou des chefs d'entreprises.



Je laisserai le mot de la fin à André GIDE : "Un bon maître a ce souci constant : enseigner à se passer de lui".

ECHANGES AVEC LA SALLE

De la salle

Je poserai deux questions. Tout d'abord, combien d'étudiants utilisent le PEC en Master 2, et pourquoi certains n'ont-ils pas participé à l'atelier ? Enfin, pourquoi ne pas initier le module en M1 ? Dans ce cas, la nécessité de jouer, dans la même année, le double rôle d'accompagnateur et d'enseignant pourrait poser des difficultés.

François MIRABEL

Les 15 étudiants constituaient l'intégralité de l'effectif du master retenu pour l'expérimentation. Si le module n'a pas été proposé en Master 1, c'est par manque de moyens humains. Le bouche à oreille a néanmoins fonctionné et les premiers retours d'expérience ont déjà permis de susciter quelques vocations.

Enfin, le double rôle d'accompagnateur et d'enseignant est effectivement une partition très délicate à jouer. Cela exige d'abord un long travail d'explicitation de positionnement, qui varie tout à fait d'un module à l'autre. Le discours de préparation est donc extrêmement important. Il faut bien expliquer les choses auprès des étudiants pour les convaincre que, dans le module d'accompagnement, la posture de l'enseignant est bien différente.



BENEFICIAIRE ET UTILISATRICE

Yasmina CHAOUCHI

Responsable du BAIP et BAEH au SCUJO-IP, université de Perpignan – Via Domitia

J'ai moi-même bénéficié d'un portefeuille de compétence (PC) et j'ai pu expérimenter l'outil en tant qu'étudiante. Depuis, après une expérience de conseillère en insertion professionnelle, j'ai rejoint des structures universitaires d'insertion professionnelle, et j'ai pu être amenée à utiliser cet outil dans ma pratique professionnelle. C'est ce double point de vue que je tenterai de présenter ici.

Le portefeuille de compétences existe toujours dans sa version papier. Jean-Pierre FAUDE soulignait que les étudiants actuels appartenaient à la génération Facebook. Pour autant, la version papier conserve un intérêt.

Dès les années 80, le Canada a instauré le système de portfolio afin de mettre en œuvre à l'université et en entreprise une véritable politique de reconnaissance des acquis. Aux Etats-Unis, les portfolios se sont développés dans la Silicon Valley, grâce à des outils tels que le *Career Passport* ou les *Pressbooks* qu'utilisaient notamment les photographes. En 1982, les politiques mettent l'accent sur l'insertion professionnelle, en visant en particulier les jeunes quittant le système éducatif sans compétences. La problématique de la qualification apparaît alors, à cette époque, plus secondaire. En 1986, les CIBC sont créés : à partir de 1991, le bilan de compétences y est expérimenté.

La démarche des portefeuilles suit une devise initiée par Jacques AUBRET : « Se reconnaître pour se faire reconnaître ». Il permet de faire le point sur soi, mais aussi d'apprendre à se présenter, et cet outil suit donc à la fois une logique individuelle et une logique sociale. Selon Jacques AUBRET, les portefeuilles se définissent comme des « dossiers d'expériences personnelles et professionnelles réalisés dans le but de conserver les preuves d'acquis et compétences pour les produire dans toutes les circonstances de la vie où ces preuves peuvent être attendues et considérées comme susceptibles de favoriser une meilleure reconnaissance sociale et professionnelle de la personne qui les présente ». Dès lors, si le dossier d'expériences personnelles reste la propriété de celui qui le constitue, il apporte également la preuve des expériences réalisées à travers divers témoignages objectivables et donc recevables par autrui. Il favorise donc l'intégration sociale et professionnelle, grâce à un travail passant à la fois par la connaissance de son identité et la prise de conscience de ses compétences.

J'ai pu expérimenter le PC « des deux côtés de la barrière ». J'ai donc réalisé mon propre portefeuille de compétences lors d'un Master 2 riche et professionnalisant (réalisé à Albi) en psychologie spécialisé dans l'accompagnement professionnel – approches cliniques et sociales. On y abordait à la fois des enseignements théoriques ainsi qu'une expérimentation de l'outil. Ce master relativement récent propose une formation professionnelle à l'accompagnement des individus dans leurs trajectoires de carrière. Les métiers de l'accompagnement et les pratiques qu'ils sous-tendent évoluent donc eux aussi.

Durant ce Master, il y a eu 2 temps dans l'appropriation de cet outil :

- 1- La constitution de mon propre PC
- 2- L'accompagnement d'étudiants à l'élaboration de leur PC

1- Mon portefeuille comportait différentes rubriques. En le relisant à l'occasion de la préparation de ce séminaire, j'ai pu constater qu'il constituait un témoignage précieux de la perception d'une jeune étudiante. La première partie avait trait aux objectifs de ce travail : « le projet PC ». Il s'agissait d'y identifier, pour chacun des étudiants, les objectifs que nous assignions à ce travail, même s'il était alors imposé. Nous devions ensuite évoquer notre itinéraire personnel et professionnel. Cet exercice



était assez libre dans sa forme : il pouvait se présenter sous la forme d'une frise illustrative ou, de manière plus littéraire, sous la forme d'un récit de vie. J'avais opté pour la frise afin de privilégier la clarté de mon parcours. Cela m'a permis de rapprocher des événements de ma vie personnelle et des choix d'étude. Une seconde partie concernait les compétences : acquis issus des formations personnelles et professionnelles. Il s'agissait d'identifier des acquis de l'expérience ainsi que de décrire des savoirs, savoir-faire et savoir-être. A cette occasion, j'ai réalisé un véritable décryptage des expériences que j'avais eu : c'est au fil de ce travail que j'ai pu prendre conscience du sens de cet outil. Lors de ce travail, j'avais choisi de distinguer expériences professionnelles et extra-professionnelles : j'avais inclus dans ces dernières, outre diverses actions de bénévolat, mes stages ! Une rubrique que j'avais intitulée illustrations rassemblait les « preuves » (terme que je jugeais très gênant à l'époque) de mes compétences, soit lettres de référence, diplômes ou encore photographies que je pensais éclairantes de certaines expériences. On s'aperçoit alors qu'en créant un outil on s'approprie ses cadres.

Dans le cadre de ce PC, j'ai conduit ma propre analyse réflexive. Parmi les aspects positifs, je notais à l'époque que le PC avait constitué un travail cognitif de remémoration, m'ayant amenée à mieux préciser certains éléments de ma formation ainsi qu'à sortir de la vision de court terme que tous les étudiants privilégient. Il m'a permis d'initier une démarche d'auto-évaluation personnelle active. J'ai également élaboré un argumentaire de présentation professionnelle efficace. Celui-ci devait être adapté à mes objectifs et susceptible d'intéresser les recruteurs. J'ai aussi constitué un dossier de preuves dynamiques et modulables. Globalement, le PC m'a permis de mieux organiser et de rendre plus lisible dans un dossier unique toutes les pièces utiles à mon dossier de recrutement. Le classeur offrait en outre une certaine souplesse qui permettait de moduler la présentation qui était ainsi toujours adaptable à l'interlocuteur.

Ce travail comportait aussi des aspects négatifs. A l'époque, il était imposé, et noté. Ses objectifs m'échappaient aussi. Ce n'est qu'une fois que l'enseignant-chercheur, accompagné d'une consultante extérieure, a dissipé ces premières craintes que je me suis peu à peu approprié l'outil. Il était parfois peu encadré : par exemple, la notion de compétence me semblait très large et peu définie, et la finalité générale du travail m'échappait. Les modalités de notation d'un outil présenté comme très personnel me paraissaient aussi peu compréhensibles : je jugeais que l'évaluation n'aurait dû prendre en compte que l'assiduité ou l'implication. Par ailleurs, il paraît complexe que l'accompagnateur soit à la fois chargé de mettre en valeur les compétences des étudiants puis de noter le portefeuille. La démarche générale a également souffert d'un manque d'accompagnement. Seules huit heures de cours en présentiel ont été consacrées à cet outil. Nous n'étions pas suffisamment accompagnés ou orientés pour réaliser les travaux personnels qui nous étaient confiés entre les TD. La démarche était en outre globalement individuelle, et pas assez collective. Les interactions de groupe peuvent pourtant souvent permettre d'initier une dynamique efficace qui bénéficie au plus grand nombre. C'est souvent moins l'outil qui importe que la démarche.

En synthèse, j'estimais à l'époque qu'élaborer un portefeuille de compétence était « une occasion de se découvrir au présent, de s'interroger sur ses expériences passées pour décider par la suite du sens de ses actions futures ».

2-

Egalement dans le cadre de ce Master, nous avons été amenés à accompagner 5 étudiants inscrits en 1^{ère} année de Gestion des Entreprises et Administrations à l'IUT de Toulouse, pour une sensibilisation à cet outil. Le module ne contenait toutefois que quatre séances d'une heure et il était difficile, dans un temps aussi court, d'apporter un accompagnement optimal, l'objectif étant de réaliser un bilan personnel. Au terme de cette expérience, les étudiants avaient reconnu l'apport méthodologique de la démarche et salué la possibilité de rencontrer des interlocuteurs externes. Les étudiants étaient aussi heureux que le module soit assuré par un nouvel interlocuteur. Ils estimaient en outre que le module leur avait permis de prendre conscience de leurs savoir-faire, et qu'il leur avait offert une meilleure connaissance d'eux-mêmes. Ils s'estimaient mieux armer pour aller se présenter



devant les recruteurs et se mettre en valeur. Globalement, la démarche leur aura permis de mieux savoir se mettre en valeur sur le plan professionnel. Pour cela, il est important de proposer des supports suffisamment souples pour que les étudiants ne s'y enferment pas. Chacun doit pouvoir identifier le format le plus approprié à sa situation.

Ce travail exige un très important engagement personnel, tant de la part de l'accompagnateur que de l'étudiant. Il faut en avoir conscience. L'étudiant devra donc produire des contenus : c'est cela qui lui permettra, au final, de devenir réellement « acteur de la démarche ». Celle-ci doit permettre d'obtenir une image valorisée de soi, grâce à l'énumération et à la mise en valeur positive des expériences.

Aujourd'hui, j'interviens notamment dans le cadre d'un module intitulé « Communication et insertion professionnelle ». Ce module comporte trente heures et permet un travail approfondi. Il permet d'aider les étudiants à réaliser certaines séquences d'un portefeuille de compétences sans toutefois jamais nommer la démarche en tant que telle. J'ai effectivement souhaité ne pas employer ce mot. Nous consacrons 14 heures à la réalisation du bilan, selon la méthodologie de l'APEC, pour ensuite travailler les parties projet, marché et mise en action (TRE). Les étudiants ne comprennent pas toujours pourquoi l'atelier ne commence pas par la rédaction d'une lettre de motivation. Il est important, avant cela, de défricher les compétences acquises au préalable. Des parties du PC peuvent ainsi être utilisées ponctuellement afin que les étudiants créent leurs propres outils. Aujourd'hui, on ne mesure pas suffisamment le poids de la démarche PC. Globalement, mon expérience m'a permis de mieux comprendre les difficultés des étudiants que j'accompagne.

Il convient de ne pas dissocier la méthodologie de l'outil. L'accompagnement est indispensable afin d'acquérir la confiance de l'étudiant. Nous avons également à l'inscrire dans une démarche volontaire. L'approche fondée sur les expériences permet d'amorcer le processus réflexif d'où émergeront les motivations profondes de chacun. Le PC présente encore une plus-value particulière : il rassemble de très nombreux outils dans une présentation modulable. Pour se développer davantage, le PC devra recevoir un portage politique renforcé et pourrait être désormais inscrit au sein des maquettes pédagogiques. Il semble également important de pouvoir former des « relais enseignants-insertion » à ce type d'outil. L'accompagnement devra en outre se prolonger jusqu'à la verbalisation, et ne pas se limiter à l'écrit. Ce n'est pas l'outil qui compte mais ce que l'on en fait. En effet, l'élaboration du PC seule ne suffit pas : il convient aussi de veiller à ce que l'étudiant soit bien capable de présenter son profil, ses attentes, ses forces et ses motivations. Le PC est réellement un outil puissant de valorisation de soi.

ECHANGES AVEC LA SALLE

De la salle

Selon vos propos, il serait inhibant d'intituler la démarche « portefeuille de compétences ». En même temps, il est pourtant nécessaire de bien communiquer sur cet outil.

Yasmina CHAOUCHI

L'utilisation du nom de PC n'est pas inhibant en soi, mais il ne me semble pas toujours intéressant de présenter l'outil en tant que tel. Je souhaitais utiliser les outils qui m'avaient été utiles lors de ma propre formation pour les décliner de manière ponctuelle au sein de modules. Il ne s'agissait toutefois pas de suivre intégralement la démarche PC. Je ne l'ai donc pas nommée seulement par souci de clarté car nous ne réalisons pas un PC. Le but n'était pas de constituer un dossier de preuves, mais plutôt d'apporter aux étudiants une méthodologie, une démarche réflexive.



De la salle

Votre intervention a mis en lumière les apports et limites du PC. Le but étant d'apprendre à l'étudiant à se vendre ou à mieux parler d'eux-mêmes, à quelles occasions avez-vous formé les étudiants à cela ?

Yasmina CHAOUCHI

Dans les modules, on s'aperçoit que les étudiants sont mêmes incapables de nommer les intitulés métiers qu'ils ciblent. Il était donc important de mobiliser des professionnels afin que les étudiants se familiarisent davantage avec leur secteur. Nous proposons également lors de ces modules (ou dans les ateliers TRE du SCUJO-IP) des simulations d'entretiens pour apprendre aux étudiants à décliner et exprimer leurs compétences afin d'optimiser les recherches de stage et de bien les préparer aux entretiens de recrutement.



PORTEFEUILLES ET PARCOURS DE FORMATION

LE CARNET DE ROUTE : "L'OUTIL COMPÉTENCE" DU PARCOURS ETUDIANT

Anne REBOUD

Directrice du SUIO, université de Nantes

L'idée du carnet de route est née lors de l'épisode du CPE. Les étudiants et leurs familles demandaient que les questions d'insertion soient mieux prises en compte. Dans le même temps, les ateliers hebdomadaires que le SUIO proposait étaient trop peu fréquentés. Notre effectif réduit nous imposait aussi d'élaborer un mode de diffusion global, accessible à tous les étudiants au-delà des maquettes et des disciplines. Les jeunes diplômés de l'université rencontraient en effet de réelles difficultés au moment d'exprimer leurs compétences et de revendiquer leur parcours. Il est fondamental de leur redonner la confiance nécessaire à une recherche d'emploi efficace.

En 2007, le président de l'Université a mandaté un enseignant-chercheur pour développer une nouvelle démarche compétence. Celle-ci commence dès l'entrée à l'université. Dès la première année, des objectifs sont ainsi fixés, puis des outils mis à disposition et un accompagnement est proposé tout au long de la formation.

Le dispositif s'intitule "Carnet de route professionnalisant de l'étudiant". Il consiste en un classeur et sept intercalaires, des outils disponibles sur l'intranet, un accompagnement en ligne ainsi que des modules dédiés. Le classeur, distribué dès la première année, est vide. Les sept intercalaires formalisent la réflexion en sept volets. Le classeur est aussi l'outil de rangement des preuves et des expériences du parcours. Il permet d'archiver aisément tous les documents importants réunis par l'étudiant pendant sa formation. A travers le soin porté à son esthétique, nous avons voulu que ce classeur puisse également être perçu comme un signe d'appartenance à l'Université de Nantes.

Chacun des sept intercalaires renvoie à des thèmes bien précis. Les quatre premiers posent le cœur de la démarche compétences, balayant les champs tels que la présentation de soi, les compétences, le futur métier ou les outils utilisés. Les trois derniers intercalaires déclinent des compétences spécifiques ou des éléments de méthode tels que le permis d'entreprendre. Ce dernier a été développé par la Maison de l'Entrepreneuriat, avec le soutien de la Chambre de Commerce et d'Industrie. L'outil de valorisation des compétences entrepreneuriales n'est donc pas un produit strictement universitaire : il constitue toutefois une reconnaissance du milieu professionnel, et touche en outre un grand nombre de compétences transposable à de multiples situations.

Depuis 2007, le carnet de route est inscrit dans le plan quadriennal. Pour le prochain plan, il bénéficiera d'une incitation encore plus forte. Depuis sa création, le dispositif s'étend progressivement. 2007 avait été une année de préfiguration. Une présentation avait été proposée dans un module de sciences, pendant une durée de 90 minutes. En 2008, un outil complet a enfin été présenté et des modules dédiés ont été adossés au carnet de route. En 2009, le même dispositif s'est appliqué. Il sera reconduit en 2010. Une expérience similaire a été conduite dans le département de psychologie à partir de 2008.

Lors de la première année du dispositif, en 2008, nous incitions les étudiants, durant nos présentations, à venir chercher leur classeur, espérant ainsi les attirer dans les locaux du SUIO. Cette démarche n'était pas très efficace et les carnets leur sont aujourd'hui directement remis lors des présentations en amphis.



Des modules sont construits à la demande des composantes, en fonction de leurs intérêts et besoin. En STAPS, les enseignants ont élaboré un module de deux heures entièrement dédié au carnet de route. En LSH et sciences économiques, seules des présentations sont réalisées : une distribution constituerait déjà une avancée... En droit, des distributions seront proposées en 2010. Les départements de géographie et sociologie ont quant à eux accepté que le dispositif soit présenté devant les équipes pédagogiques. Selon les composantes, le module horaire dédié au dispositif "Carnet de route" varie très largement.

Par rapport au niveau d'adhésion spontanée des étudiants, l'année de L3 constitue le moment le plus pertinent pour mettre en œuvre les dispositifs d'insertion professionnelle. A ce moment-là de leur parcours, les étudiants disposent déjà d'une certaine maturité et, juste avant l'entrée en master, ils sont en outre très sensibles à la question de l'orientation. Le carnet de route est un dispositif agrégatif, non contraignant, c'est à dire que des modules préexistants s'y adossent naturellement, y trouvent leur place, et participent de la cohérence de la démarche compétences tout au long de la formation de l'étudiant. Ainsi un module transversal est proposé, soit pour valoriser des expériences vécues à travers des UED Culture, soit pour valoriser des expériences associatives étudiantes.

Le format papier ne récolte pas l'unanimité. Au moins la moitié des étudiants demandent une version numérique. Nous réfléchissons actuellement à une version numérique du classeur, à travers l'espace numérique de travail des étudiants et souhaitons pouvoir disposer d'une clé USB aux couleurs du carnet de route pour conserver le caractère symbolique de la remise de l'outil.

Enfin, sachant que tous les SUIO ont ce type de besoin, voire de réflexion, et d'autre part, sachant que nos collègues ont parfois développé des outils plus affutés, ou ayant largement montré leur efficacité, nous proposons de mettre en commun nos savoir-faire. Pour cela nous créons un réseau "Carnet de route" qui permettra aux professionnels de l'insertion de partager leurs pratiques et outils dans un espace collaboratif dédié. Nous pourrons ainsi tous bénéficier des apports méthodologiques de chacun.



PORTEFEUILLES ET CONSTRUCTION D'UNE IDENTITE NUMERIQUE

Françoise CHAMBRE

Directrice du service d'information et d'orientation et du bureau d'insertion professionnelle, université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines

Beaucoup de choses ont déjà été dites sur l'importance d'amener l'étudiant à construire son cursus et sur l'intérêt de la démarche compétences. Aussi, je m'attacherai à l'expérience concrète que nous conduisons à l'Université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) : « Mon e-portfolio, le réseau de l'UVSQ ». L'e-portfolio a été mis en ligne à la dernière rentrée universitaire, soit en septembre 2009. Cette plate-forme a été développée en interne par le service TICE de l'Université, à partir de la plate-forme *open source* Elgg, à la suite d'échanges avec le bureau insertion professionnelle, chef de projet. L'UVSQ, créée en 1992, compte 16 000 étudiants et 2 000 salariés. Pluridisciplinaire, elle est composée de neuf composantes réparties sur quatorze sites, essentiellement répartis sur l'ensemble du département des Yvelines, ce qui, de par sa situation en région parisienne, se traduit par des échanges compliqués par les temps et difficultés de transport. Le site principal se trouve à Guyancourt avec les UFR de sciences humaines, droit et médecine. Les sciences sont à Versailles et au Chesnay ; les IUT sont situés à Mantes-la-Jolie, Rambouillet et Vélizy...

La Direction de la réussite et de l'insertion professionnelle (DRIP) est composée de trois services : un service d'information et d'orientation, un observatoire de la vie étudiante et un bureau d'insertion professionnelle. La présidence de l'Université a souhaité rassembler ces trois unités au sein d'une même entité, la direction de la réussite et de l'insertion professionnelle. Elle rassemble actuellement 18 personnes réparties sur deux antennes à Guyancourt et Versailles, et assure des missions multiples : liaisons avec les lycées, organisation de forums, de conférences et d'ateliers. Elle traite également de la gestion et du suivi des stages, et gère à ce titre 2 500 conventions de stage chaque année. Malgré le développement récent d'un outil interne, cela constitue une très grosse charge de travail. La DRIP poursuit aussi un objectif d'accompagnement, de réalisation de bilans, de réorientation éventuelle et d'insertion des étudiants.

Au tout début de la démarche, lors de la création de la DRIP, nous avons voulu établir un état des lieux des pratiques dans les composantes en matière d'insertion professionnelle. PRAG au département de physique, j'avais bien conscience que la communication entre services, composantes, enseignants pouvait ne pas toujours être simple. Cela s'est confirmé lors de cette première étude. Cette absence de communication paraissait en outre dommageable, puisque des pratiques étaient développées en doublon, dans une méconnaissance totale des initiatives conduites par ailleurs. Parallèlement, ressortait un certain cloisonnement derrière lequel l'identité UVSQ ne parvenait pas à apparaître. La DRIP a donc souhaité, grâce à un nouvel outil, établir des liens entre les composantes et renforcer l'identité UVSQ.

Par ailleurs, la nécessité de garder le contact avec les anciens étudiants était une évidence. Ceux-ci sont souvent difficiles à contacter, en dehors de ceux ayant conservé la même adresse postale depuis l'époque de leurs études. L'adresse e-mail UVSQ est en effet annulée dès la sortie de l'Université.

Le troisième objectif était d'aider les étudiants à construire leur projet et les aider à entrer en contact avec les entreprises. Il paraissait important que ce projet soit construit de manière progressive, tout au long de la vie à l'Université. Il fallait amener les étudiants vers la réussite, celle-ci étant considérée comme la réalisation de leurs aspirations. Nos étudiants doivent prendre confiance en eux, se sentir en phase avec eux-mêmes et réussir dans la voie de leur choix.



L'UVSQ a mis en place un nombre important de formations professionnalisantes, chacune possédant ses contacts et ses correspondants au sein du monde économique. Pour autant, ces contacts restaient très cloisonnés dans les formations. Aucun échange extérieur plus global n'était organisé. Nous avons donc souhaité mieux les utiliser et aider les entreprises à mieux comprendre le contenu des formations universitaires. Nous étions alors en pleine phase d'élaboration du nouveau contrat quadriennal. En juin 2008, nous avons monté un forum UFR SSH - Entreprises, afin de permettre un nouveau dialogue et d'alimenter la réflexion.

Nous avons alors cherché un outil qui réponde à nos attentes ; nous avons examiné les pratiques conduites à l'étranger et l'outil portfolio nous a paru bien adapté. L'obtention d'une subvention européenne sur trois ans a largement facilité la réalisation du projet.

Il s'agissait donc de mettre en place une plate-forme numérique de portfolios permettant le développement de réseaux professionnels.

Nous avons souhaité développer les échanges tant à l'intérieur de l'Université qu'avec l'extérieur. Bien souvent, l'université est mal connue : image d'une université dont les étudiants n'ont pas d'engagement associatif, pratiquent peu les langues et reprennent les cours très tardivement... Ce problème de visibilité s'applique à l'ensemble de la structure universitaire. L'offre de formation est peu lisible : il est parfois très complexe de comprendre ce que recouvre l'intitulé de certains diplômes. Il s'agissait donc de créer un lieu offrant une vision claire de l'Université. Ce lieu se présente sous la forme d'un site de sociabilité. Il est possible de s'y familiariser avec les différentes communautés ou associations actives au sein de l'Université. Des documents ouverts à un travail collaboratif peuvent y être mis en ligne. Rapidement, une demande pour une version en anglais a émergé. Le traducteur Google a donc été installé dans un premier temps. Malgré toutes ses limites, il offre ainsi une première approche à nos nombreux étudiants étrangers.

Le site comprend également un moteur de recherche. Il est possible de rechercher un nom ou une formation, ainsi que de passer par des mots clés. Les étudiants ayant introduit le nom de leur formation parmi leurs mots clés peuvent ainsi être trouvés. Un professionnel se rendant sur le site devra pouvoir aisément accéder au profil d'un étudiant susceptible de l'intéresser.

L'accès au site est sécurisé et se fait par les identifiant et mot de passe UVSQ, qui servent également pour l'ENT et la plate-forme e-campus.

Etudiants, universitaires, enseignants ou administratifs, ont tous la possibilité de créer leur portfolio sur le site, de demander des validations de travaux ou d'expériences. Nous souhaitons, en ce qui concerne les étudiants, que ceux-ci alimentent leur profil aussi tôt que possible, dès la L1 et leur arrivée à l'Université. Il s'agit de les aider à mettre en place une démarche réflexive et de les aider à construire leur parcours, de les préparer à l'insertion professionnelle en développant leur réseau.

Je puis vous présenter mon propre profil. Il est possible de choisir le degré de visibilité de chaque information publiée. Nous espérons ainsi contribuer à l'éducation à Internet et à la construction raisonnée de son identité numérique. Internet est désormais d'un usage banal et commun pour la plupart des étudiants. Si Internet est bien un outil extraordinaire, il présente aussi certains risques. Il faut donc aider les étudiants à prendre conscience du poids potentiel des traces qu'ils laissent sur le *web*. Cela doit faire partie de l'enseignement qu'un établissement supérieur dispense. Le réseau USVQ est professionnel, et les photos de soirée n'ont donc pas vocation à y apparaître. Chaque utilisateur définit des niveaux de confidentialité adaptée aux différents groupes de son réseau.

La plate-forme propose aussi de nombreux outils de certification, dont notamment le CV Europass, et le portfolio des langues. Ce dernier fait l'objet d'un important projet de développement, au niveau de l'Institut des Langues et Etudes Internationales de l'Université. Une certification CII est également proposée, complémentaire de la formation organisée pour tous les étudiants de L1, à leur entrée à l'université. Cette formation donnera également à la rentrée, l'occasion de présenter l'e-portfolio.



Le site est hébergé par un serveur de l'Université qui est donc responsable de ses contenus. Cela a conduit au recrutement d'un animateur/modérateur. Jusqu'à présent peu d'interventions ont été nécessaires, en dehors du contrôle de quelques photographies. Tout e-portfolio peut encore comporter des liens vers de très nombreux documents. Ce site a vocation à être alimentée, tout au long du cursus de l'étudiant, par ses différentes productions : exposé, dissertations, mémoires... C'est là une fonction qui intéresse aussi bien un étudiant qu'un enseignant-chercheur. Des fichiers peuvent être utilisés dans tous les formats communs (word, excel, vidéo...)

L'apprentissage du site doit aussi permettre de se familiariser à Internet. Il permettra donc à la fois de gérer ses contacts, mais aussi d'utiliser ou de créer des blogs, rangés par catégorie thématique. La démarche entend donc, en allant au-delà d'une simple présentation d'une démarche compétence, placer l'étudiant au centre du processus. A partir du moment où il repère un article, un site ou un événement qui l'intéresse, il peut rédiger un article et le partager avec un cercle plus ou moins large, selon des paramètres qu'il est libre de définir. Les échanges que créera le site initieront donc un processus d'auto-apprentissage auquel participeront aussi les étudiants.

Pour finir, les professionnels ne seront pas invités tant que le site n'offrira pas suffisamment de contenus. Différentes communautés peuvent être créées, selon des paramètres d'accessibilité plus ou moins ouverts. Le but est d'alimenter les échanges et de disposer d'un réseau où les entreprises pourront discuter en direct avec les jeunes.

A l'usage, des évolutions et adaptations s'avèrent nécessaires et sont en préparation.

ECHANGES AVEC LA SALLE

De la salle

Les communautés semblent compter peu de membres. Quelles modalités envisagez-vous pour inciter davantage d'étudiants à utiliser l'e-portfolio ?

Françoise CHAMBRE

Pour l'instant, nous ne souhaitons pas utiliser de dispositif contraignant, même si j'ai choisi de l'imposer aux étudiants de mon propre master en rendant l'utilisation du site quasiment obligatoire. J'incite toutefois les étudiants à créer leur réseau en amont de leur recherche d'emploi. L'idée est que le site doit faire l'objet d'une appropriation progressive. Plus les enseignants l'utiliseront et les y inciteront, plus les étudiants suivront.

Deux points restent à développer. Il conviendra tout d'abord de prévoir un éditeur de référentiel de compétences : chaque formation pourrait alors créer son propre référentiel. Une plate-forme de dépôt des offres de stage et d'emploi devra aussi être disponible, afin que nos anciens puissent aussi proposer des stages aux jeunes générations de l'UVSQ.

Par ailleurs, tout le travail que je vous ai présenté est construit en *open source*. Tous ces développements sont donc à la disposition de chacun. Plus nombreuses seront les universités qui nous rejoindront dans cette démarche, mieux nous progresserons.

De la salle

Le profil de l'e-portfolio peut aussi être référencé par Google.



CONCLUSIONS

Nicolas TARIEL

Département de la stratégie de la formation et de l'emploi, DGSIP, MESR

Les sujets dont nous avons débattus touchent à la double dimension de l'insertion professionnelle et de l'orientation. Je synthétiserai brièvement les différents apports des très riches interventions qui nous ont été proposées. Nous avons d'abord pu mesurer toutes les implications des démarches PEC. Aujourd'hui, cet outil est devenu incontournable dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle que les universités doivent mettre en place. C'est désormais un constat évident pour la DGSIP.

Les universités sont impliquées depuis longtemps dans des actions d'insertion professionnelle. C'est là un point très fort, et cela explique sans doute le bon avancement dont bénéficie le PEC. Jean-Pierre Faudé insistait sur le rôle de "révélateur" que peut jouer la démarche, en déclenchant une véritable prise de conscience chez les étudiants. On a ensuite évoqué l'importance de l'accompagnement, sujet très vaste : laisser l'étudiant face à lui-même ne constitue pas une option envisageable. La qualité de l'accompagnement conditionnera le succès des démarches d'orientation.

Ensuite, la chronologie très pertinente des interventions nous a conduit à nous interroger sur la place du dispositif dans la formation et sa perception par les étudiants et les enseignants. L'appréhension par les étudiants de ce rôle est donc un point très important, voire même un point crucial du succès des PEC. De nouvelles ressources devront y être mobilisées.

Grâce à Yasmina CHAOUCHI, nous avons pu assister à un retour d'expérience direct. Elle a posé un regard très intéressant sur les points positifs et négatifs tels que perçus par l'étudiant, puis par l'accompagnateur. Il semble nécessaire d'accroître encore l'attractivité du dispositif et son intégration "naturelle" au sein de leur cursus.

L'expérience conduite par l'université de Nantes m'a semblé très intéressante : elle illustre, non sans humour, l'importance de réussir la première prise de contact. Il faut parfois n'être pas trop exigeant et si souhaiter attirer les étudiants dans les locaux du SUIO était une bonne idée, penser qu'ils y viendraient d'eux-mêmes était peut-être un peu présomptueux. Les qualités intrinsèques de ces dispositifs ne suffiront pas pour attirer les étudiants et une politique marketing doit être développée. Enfin, les outils mis en place par les universités évoluent. Cela interroge sur la forme que doivent prendre ces outils, qui sont aussi l'aspect le plus visible, pour les étudiants, de la démarche.

Nous avons donc bien senti l'intérêt général de ces démarches et le dynamisme qu'elles suscitent. Beaucoup ont regretté le caractère, volontairement circonscrit à un nombre déterminé d'établissements, de l'expérimentation initiée par l'université de Toulouse. La DGSIP comprend l'intérêt des universités pour l'expérimentation. Nous serons très attentifs aux premiers résultats et aux conclusions de cette démarche.



Richard AUDEBRAND

Chef du département de l'égalité des chances, DGSIP, MESR

Deux points ont paru particulièrement importants : il conviendra de pouvoir utiliser l'ensemble des enseignements apportés par les PEC au sein des formations. Par ailleurs, le lien entre cet outil, de plus en plus orienté vers les technologies numériques, et les autres systèmes d'information, devra être renforcé. Le système actuel n'est pas figé et il continuera sans doute à évoluer.

La dynamique de l'insertion professionnelle au sein de l'Université a été enclenchée il y a désormais de nombreuses années. Pour autant, chaque établissement porte aussi une conception de l'insertion professionnelle qu'elle décline dans le cadre de sa politique d'établissement. Ces perspectives politiques se traduisent au sein des contrats quadriennaux. L'insertion professionnelle est en effet un enjeu majeur qui mobilise à la fois les étudiants les professionnels et auquel les tutelles restent très attentives.

Ces attentes fortes, tant de la part des étudiants, du milieu professionnel et des tutelles, suscitent des contraintes importantes. Plusieurs interventions ont rappelé la nécessité d'accompagner des jeunes adultes qui sont souvent encore fragiles. Il est aussi nécessaire d'assurer la bonne implication, outre celle des spécialistes de l'insertion, des enseignants. Ces derniers possèdent bien les compétences nécessaires à cette mission. Sans le savoir, ils en maîtrisent d'ores et déjà la posture. Pour autant, une certaine acculturation sera bien sûr nécessaire. Il faudra aussi proposer une reconnaissance appropriée. Les équipes présidentielles devront veiller à cela, en profitant notamment des dispositifs qu'autorisent les nouveaux statuts. L'accompagnement de ces démarches sera sans doute très lourd. Il constituera néanmoins une opportunité de créer de nouveaux liens entre établissements.

Enfin, l'essentiel réside dans le côté humain. Les étudiants ne sont pas égaux face à la valorisation des compétences. Certains possèdent déjà des réseaux qui les dispensent de ce type d'effort. Il faut donc bien cibler les publics les plus fragiles. La démarche ne devra pas être imposée, mais il faudra veiller à ce qu'elle touche bien le plus grand nombre. L'étudiant devra toujours être placé au cœur du dispositif.