



**MASTER II SCIENCES DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION
SPECIALITE METIERS ET PRATIQUES DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
2012-2013**

**Université Toulouse II le Mirail
UFR Sciences, Espaces, Sociétés (SES)
Département Sciences de l'éducation et de la formation**

Stratégies d'insertion des Etudiants en fin de cycle

**Des compétences mobilisées à l'analyse des besoins
en accompagnement**

Mémoire professionnel présenté et soutenu par

Prosper GOUDIABY

Jury

Gwenaël LEFEUVRE : Maître de conférences en Sciences de l'Education et de la Formation, Université de Toulouse II Le Mirail. Directeur de mémoire

Daniel GUY : Maître de conférences en Sciences de l'Education et de la Formation, Université de Toulouse II Le Mirail. Assesseur

Jean-Luc JORRION : Consultant-Formateur, Holeo développement Toulouse. Référent de stage

Toulouse, le 18 Juin 2013

La rédaction d'un mémoire est un travail personnel que l'on réalise souvent seul avec son fidèle compagnon : l'ordinateur. Cependant, c'est aussi un projet où l'on a besoin d'avoir l'appui de diverses personnes, sans qui ce travail aurait été une épreuve encore plus difficile.

Je tiens donc à remercier toutes les personnes qui ont participé activement de près ou de loin à l'accomplissement de ce mémoire :

- Mon directeur de mémoire : Gwenaël Lefeuvre, pour ses conseils et son regard avisés et pour sa professionnalité exemplaire... Travailler avec lui m'a beaucoup apporté, ce fut un réel plaisir...

- Ma femme : Lucile qui a enduré avec moi la réalisation de ce projet et plus généralement toute ma famille qui a toujours été à mes côtés quelle que soit la situation. Mes parents que j'adore qui m'ont permis d'en arriver là.

- Holéo Développement (ma structure de stage) pour m'avoir ouvert les portes de leur cabinet et m'avoir confié une si belle mission de stage. Avec eux j'ai découvert une autre vision du monde professionnel.

- ✓ Mon référent de stage : Jean-Luc Jorrión qui a bien accepté de m'accompagner dans ma professionnalisation et m'a permis d'acquérir des compétences capitales et son associé Hicham Hantar qui lui aussi a participé activement à mon développement professionnel en me conseillant et en partageant son savoir.

- Daniel Guy d'avoir accepté d'être membre du jury afin que je puisse profiter de ses remarques constructives.

- Les enseignants et les professionnels qui, par leurs cours et interventions, nous ont offert de nouveaux savoirs.

- Tous les étudiants qui ont bien voulu répondre à mon questionnaire et à mon entretien, sans qui ma recherche n'aurait pas aboutie.

- Last but not least, je remercie également tous mes camarades de promotion pour cette année universitaire passée ensemble dans les moments de doute mais aussi dans les moments les plus heureux...

Résumé :

Le devenir des étudiants est une question qui préoccupe les instances dont ils dépendent (universités, ministère etc.). Cependant, l'insertion des étudiants en fin de cycle reste une problématique dont de réelles solutions ne sont pas tout à fait mises en place. En effet, après leur diplôme, les étudiants sont confrontés à un nouvel obstacle qu'est l'insertion socio-professionnelle. Le but de ce mémoire est d'essayer de connaître les démarches mises en œuvre par les étudiants pour trouver un emploi. Quelles compétences mettent-ils en œuvre ? Quels sont leurs besoins en accompagnement ? La réponse à ces questions va nous donner la possibilité d'apporter des suggestions à un dispositif (« Objectif insertion ») qui vise à faciliter l'insertion des étudiants en fin de cycle.

Mots-clés : insertion, compétence, accompagnement, étudiant, dispositif d'insertion, besoins en accompagnement, stratégies de recherche d'emploi, projet professionnel

Abstract :

The future of the students is a question which worries the authorities on which they depend (universities, ministry etc.). However, the insertion of the students at the end of cycle stays a problem which the real solutions are not completely organized. Indeed, after their diploma, the students are faced with a new obstacle which is the social and occupational integration. The purpose of this report is to try to know the initiatives implemented by the students to find an employment. What skills do they implement? What are their needs in support? The answer to these questions is going to give us the possibility to bring suggestions to a device ("Objective insertion") which aims at facilitating the insertion of the students at the end of cycle.

Keywords: integration, skill, support, student, integration device, support needs, job search strategies, occupational plan.

Sommaire

Sommaire	4
Introduction	6
Première partie <i>DES CONSTATS A LA QUESTION DE DEPART</i>	8
I. Contexte de l'enseignement supérieur	9
II. La question de l'insertion des étudiants à travers le temps	15
III. Conseiller en insertion : un projet en devenir	17
IV. « Objectif insertion » : un dispositif d'accompagnement à l'insertion	18
V. Question de départ.....	20
Deuxième partie <i>ASPECTS THEORIQUES</i>	23
I. Le concept de compétence	24
II. Le concept d'insertion.....	28
Troisième partie <i>DE LA PROBLEMATIQUE A LA QUESTION DE RECHERCHE</i>	31
Quatrième partie <i>METHODOLOGIE DE RECHERCHE</i>	34
I. Un échantillon cible	35
II. Présentation des méthodes de recueil de données	35
Cinquième partie <i>ANALYSE DES DONNEES ET DISCUSSION</i>	42
I. Aperçu sur les résultats du questionnaire	43
II. Les entretiens exploratoires.....	56
Sixième partie <i>DES REPERES POUR UNE FACILITATION ET UN ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION</i>	75
I. La notion d'accompagnement	76
II. Vers un dispositif de formation favorisant l'insertion des d'étudiants en fin de cycle	80

Conclusion Générale	86
Références Bibliographiques.....	88
Glossaire.....	92
Table des figures et des tableaux.....	94
Table des matières	95

Introduction

L'insertion socioprofessionnelle des étudiants en fin de cycle reste un enjeu majeur pour les étudiants eux-mêmes mais aussi pour les établissements d'enseignement supérieur notamment les universités. Cette insertion est d'autant plus problématique, à l'heure où la crise économique touche quasiment tous les secteurs d'activité. Car l'insertion qui était pratiquement instantanée durant les « trente glorieuses » est devenue, de nos jours, un enjeu social, une façon d'occuper une place dans la société et d'avoir une reconnaissance de la part de cette dernière. D'un point de vue universitaire, cette question de l'insertion est devenue prioritaire ou est censée l'être depuis la mise en place de la Loi relative à l'autonomie des universités. Avec cette loi, les universités se doivent d'inscrire de façon officielle la question de l'insertion de leurs étudiants dans leurs projets.

Aujourd'hui plus que jamais la « concurrence », qu'elle soit conscientisée ou non, est présente chez les étudiants lorsqu'il s'agit de leur insertion. Cette "concurrence" est due en partie au nombre important d'étudiants dans des formations où les débouchés sont en forte baisse ou à une inadéquation de la formation par rapport aux exigences du marché. Il y a également le fait que certains diplômes et spécialités peuvent déboucher sur des segments saturés du marché du travail là où d'autres conduisent à une insertion plus rapide. Par exemple, les diplômés issus d'une école d'ingénieurs spécialisés en informatique/réseaux ont un taux de chômage de 5%. Alors que les étudiants ayant eu un diplôme universitaire en sociologie ou psychologie connaissent un taux de chômage de 13% (Daniel Martinelli D. et Prost C., 2010). Selon D. Epiphane et S. Jugnot (2011), avec les palmarès d'universités, les classements, les universités doivent produire des chiffres sur le devenir de leurs étudiants. Ainsi, selon eux, depuis la loi relative à l'autonomie des universités, jamais l'insertion des étudiants n'aura été autant scrutée. Cependant, une bonne partie de ces recherches ne se sont pas intéressées aux stratégies déployées par les étudiants diplômés dans le cadre de leur insertion. Par stratégie d'insertion, il faut comprendre la manière dont les étudiants procèdent pour trouver du travail. Face à cette situation, nous nous sommes amenés à nous poser la question de savoir comment font les étudiants pour chercher du travail (quelles sont les compétences qu'ils mobilisent ?) et dans quelle mesure auraient-ils besoin d'un accompagnement ?

Il serait bon de préciser que nous sommes ici dans une phase exploratoire. Ce qui implique que le travail réalisé ne se suffit pas à lui-même. L'objectif de ce mémoire, avec ses éventuelles lacunes, est tout de même d'essayer d'apporter des éléments de réponse à cette question à double entrées. Nous tenterons dans ce mémoire, de faire un état des lieux des

compétences mobilisées par les étudiants dans leur démarche d'insertion. Il sera également question d'essayer de connaître les besoins en accompagnement des étudiants en fin de cycle, ce qui nous donnerait la possibilité de définir l'importance que peut avoir un dispositif d'accompagnement à l'insertion.

Pour ce faire, notre mémoire s'organisera autour de six parties. La première d'entre elles vient poser les jalons de notre recherche et nous permet de justifier les origines de notre question de départ. La seconde partie introduit le cadre théorique qui porte sur le concept de compétence et sur celui de l'insertion, deux concepts clés lorsqu'on s'intéresse au devenir des étudiants. Dans la troisième partie, nous exposons notre question de recherche qui va naturellement engendrer une recherche scientifique dont nous révélons la méthodologie en quatrième partie. L'analyse des données recueillies se fera en partie cinq. La sixième et dernière partie sera le lieu de propositions d'axes de réflexion pour une facilitation de l'insertion des diplômés du supérieur.

Première partie

DES CONSTATS A LA QUESTION DE DEPART

I. Contexte de l'enseignement supérieur

Depuis plusieurs années, la question de l'insertion professionnelle des diplômés est apparue comme un enjeu majeur pour les établissements d'enseignement supérieur français voire même européens. Cette problématique est, de nos jours, devenue une mission à part entière des universités, surtout depuis la mise en place en 2007 de la loi LRU¹, nous y reviendrons. Si nous restons dans le contexte de l'enseignement supérieur en France, nous constatons que bon nombre des enquêtes menées sur la question de l'insertion des étudiants ne sont réalisées que deux ans après la fin de leur formation. Il ne serait pas surprenant que travailler sur des indicateurs à vingt quatre mois minimum ne nous montre guère de grandes différences, entre les filières en matière d'insertion professionnelle. La question que l'on pourrait se poser est de savoir quelles sont les activités menées par les diplômés pendant cette période de latence.

De même, les indicateurs sur l'activité et l'emploi des jeunes sont mis en difficulté lorsqu'il s'agit d'apprécier l'insertion professionnelle de jeunes cumulant emploi et études ou encore de qualifier le statut d'étudiant-apprenti. De nos jours, une bonne partie des étudiants allient études et travail. Ce constat se vérifie sur l'enquête que j'ai eu à mener cette année, en soumettant un questionnaire à un échantillon de 102 étudiants de l'Université de Toulouse II Le Mirail. Les résultats montrent que 98% des interrogés ont combiné ou combinent études et emploi. Cependant, dans la plupart des cas, les étudiants occupent un emploi sans lien direct avec leur niveau de qualification ou très souvent sans lien avec leur domaine d'études. Par exemple : sur l'ensemble des répondants à mon questionnaire, seuls 25% ont travaillé, en dehors d'un éventuel stage, dans un secteur en rapport direct avec leurs études. Un autre obstacle qui se pose est qu'il est difficile de définir un temps moyen de recherche d'emploi (de chômage), car en fonction des études suivies, cette période peut être variable.

Dans la suite de ce chapitre, j'aborderai, dans un premier temps, la question de l'autonomisation de l'Université. La seconde partie sera dédiée à la question de l'insertion socioprofessionnelle des étudiants. Et pour finir nous verrons, dans la troisième partie, que selon le domaine d'étude, l'insertion est plus ou moins favorable.

¹ Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités

1. L'autonomisation de l'Université

Plus connue sous le nom de LRU, ou encore loi d'autonomie des universités, la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 est une loi qui projetait l'autonomie de toutes les universités françaises à l'horizon fin 2012. Toutes les universités devront alors être autonomes d'un point de vue budgétaire (article 50), elles seront responsables de la gestion de leurs ressources humaines et seront également détentrices de leurs biens immobiliers. Ainsi, cette loi s'inscrit dans une série de mesures visant à revaloriser l'Université française.

1.1. Objectifs de la loi

La loi LRU a été adoptée dans le but d'atteindre des objectifs précis. Ces objectifs sont multiples, parmi elle nous pouvons citer :

- Rendre l'université attractive à la fois sur le plan national mais aussi à l'échelle internationale. Cette attractivité se fera notamment grâce à la modernisation du système universitaire français. Ce qui permettrait d'attirer les étudiants français et étrangers mais aussi les enseignants-chercheurs étrangers.

- Lutter contre l'échec à l'université : il s'agit ici de limiter les échecs des étudiants. Car on compte de façon globale 50% d'échec dès la première année de Licence. A l'Université de Paris 1 par exemple, « *28% des étudiants ne se réinscrivent pas dans leur filière après leurs deux premiers semestres, et seulement 33% des étudiants obtiennent leur licence* » (Fédération des associations étudiantes de l'Université Paris I).

- Donner plus de dynamisme et de réactivité à la gouvernance des universités, en renforçant par exemple le rôle du président d'université, la transparence et l'ouverture vers le monde externe (par exemple les entreprises). Car jusque là, l'Université était « *caractérisée à la fois par un pilotage trop complexe, un manque de transparence et une ouverture vers l'extérieur trop limitée.* » (Fédération des associations étudiantes de l'Université Paris I).

- Rendre la recherche universitaire visible à l'échelle nationale mais aussi et surtout à l'échelle mondiale.

1.2. Apports pour l'Université

Dans son livret Les bénéfices de l'autonomie des universités, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) nous fait remarquer que l'autonomie donne une plus grande liberté aux universités. « *Les universités autonomes sont responsables de la gestion de leur masse salariale, de leur budget et de leur stratégie scientifique et pédagogique. Elles ont acquis la maîtrise de leurs recrutements, peuvent moduler les rémunérations et sont désormais identifiées comme des interlocuteurs à part entière par les entreprises et les collectivités territoriales. Grâce à l'autonomie, c'est la performance de l'ensemble du système universitaire qui a été améliorée.* » Ainsi, l'Université n'est plus sous la tutelle de l'Etat. Elle a le droit, pour assurer sa visibilité à l'international et stimuler l'excellence scientifique, de recruter à sa guise sans passer par l'Etat. Elle devient alors un « *partenaire à part entière, responsable de ses choix et de ses associations et reconnue pour ses spécificités.* »

Pour Marc GONTARD, président de l'université de Rennes II, « *l'autonomie aura permis à l'université de se rapprocher du monde économique et en particulier du monde des entreprises.* » (Extrait du livret Les bénéfices de l'autonomie des universités). Selon lui, cette réforme permet aux universités de signer des conventions avec les entreprises, ce qui donnera la possibilité d'améliorer l'insertion professionnelle des étudiants.

1.3. Quels gains pour les étudiants ?

Selon un autre livret du MESR intitulé Les clés de la réforme des universités, l'autonomisation de l'université va favoriser la réussite des étudiants. Ces derniers auraient droit à de meilleures conditions d'étude. L'accueil et l'accompagnement universitaires seront renforcées, notamment par la mise en place par exemple d'heures de tutorat individuel, le développement de la couverture wifi au sein de l'université et la mise à disposition des étudiants d'un Centre de Ressources des Langues (CRL) où ils pourront profiter entre autres des équipements et supports numériques animés par des étudiants moniteurs, etc.

Parlant d'étudiants moniteurs, ils sont recrutés par l'université sur des critères académiques et sociaux, ce qui permettrait l'amélioration des conditions de vie de ces derniers. Le fait d'être autonome donne donc la possibilité aux universités de recruter, à des postes rémunérés, des étudiants comme tuteurs ou pour des activités de service en bibliothèque. Le CRL de l'Université du Mirail, par exemple, emploie près de trente à quarante étudiants par semestre.

Hormis l'amélioration des conditions de vie, les étudiants pourront également avoir une expérience professionnelle dans un domaine qui se rapproche plus de leur formation.

Néanmoins, il serait bon, en guise de conclusion à cette partie, même si cela n'est pas l'objectif de notre propos ici, de souligner que la LRU présente tout de même des points négatifs. En effet, la LRU a suscité de nombreuses réactions de la part de certaines organisations étudiantes mais aussi de personnels d'université, se traduisant par des grèves dans les universités et même parfois dans des lycées.

Avec l'adoption de la loi, nous assistons à l'émergence d'une nouvelle gouvernance des universités. Ainsi, la loi renforce les pouvoirs du président d'université et de façon plus générale ceux du Conseil d'Administration (CA). Le président a le droit de sélectionner ou non l'enseignant-chercheur de son choix. Même si ce n'est qu'un pouvoir négatif de décision, que le président ne refuse pas telle candidature pour en proposer une autre, ce droit de veto est perçu comme le symbole de cette « hyper présidentialisation » que certains dénoncent. Il faut noter que ce droit est un droit exclusivement propre au système français. Le président a le droit, tout en faisant fi de l'avis des spécialistes et du conseil scientifique, de rejeter telle ou telle candidature (Gloriant F., Basset E. et François C., 2007).

Christophe Charle (2008) de nous dire que : *« dans la nouvelle université, se livre déjà et va se livrer davantage une lutte entre deux conceptions de l'université, entre les disciplines ou les domaines adaptés à la demande économique et sociale et les disciplines traditionnelles sommées de s'aligner sur les précédentes ou au contraire de dépérir puisque les nouveaux présidents auront la possibilité d'arbitrer dans les profilages de poste selon le rapport de force au sein du CA. Ces luttes existent déjà mais vont s'amplifier puisque le nouvel équilibre électoral va se traduire en majorités fortes au profit du segment le plus puissant dans chaque université. »*

Comme autres aspects négatifs de la LRU nous pouvons citer :

- Le capitalisme: les universités les moins dotées risquent de se trouver aux bas de l'échelle.
- L'élitisme et la concurrence universitaire : on assiste ici à une valorisation des étudiants en réussite et un non réel encadrement de l'échec ou de l'abandon à l'université. Mais aussi certaines filières sont abandonnées au profit d'autres plus attractives et mieux financées.

- Ayant moi-même été moniteur, j'ai pu constater que les postes pour étudiant offrent certes une expérience professionnelle mais pas suffisante au vu des heures effectuées. La rémunération n'est qu'une aide et non un véritable salaire.
- les universités risquent d'adopter la stratégie des financeurs qui n'est pas forcément la meilleure pour les étudiants et pour l'université en elle-même.

2. L'insertion socioprofessionnelle : une priorité pour les étudiants

Dans un contexte d'augmentation générale du niveau d'études et de fragilisation du lien entre formation et emploi, les étudiants sont confrontés à un marché du travail de plus en plus difficile d'accès. Face à ce problème et au fait que *« le pays prend conscience que les sorties massives du système de formation sans diplôme ou qualification pèsent dangereusement sur sa cohésion et sur son économie par les dépenses sociales qu'elles engendrent, qui grèvent les comptes publics »*, tout le monde s'accorde à penser que le système éducatif français se doit d'investir dans une meilleure préparation à l'insertion professionnelle de ses étudiants (Lunel P., 2007).

Le prolongement généralisé de la scolarité et l'entrée en masse de bacheliers dans l'enseignement supérieur encouragent les situations mixtes où les jeunes mêlent études et activités professionnelles. Les étudiants devancent leur insertion professionnelle et ont recours, outre les jobs de vacances, à des stages en entreprise, à des « petits boulots » (activités non régulières mais exercées pendant le temps scolaire) voire à des emplois réguliers exercés tout au long de l'année. L'enquête *Génération* de 2001 du Céreq estimait à près d'un cinquième les sortants diplômés du supérieur qui ont exercé un emploi régulier d'au moins 8 heures par semaine et à deux cinquièmes ceux qui ont eu fréquemment un ou plusieurs petits boulots au cours de leurs études (Degorre A. et al., 2009).

Pour Arnaud Degorre et al. (2009), les raisons de cette association emploi et études sont variables :

- *« Pour les étudiants issus de milieux modestes et devant quitter le domicile familial, l'activité professionnelle représente une part déterminante des ressources et peut conditionner la poursuite du cursus universitaire, en particulier dans les second et troisième cycles.*
- *Par ailleurs, l'emploi peut également être vécu comme faisant partie du cursus menant à la vie adulte : les jeunes bâtissent leur projet de vie (notamment professionnel) par*

tâtonnement au sein des différentes filières de formation qui s'offrent à eux et d'emplois ponctuels.

- *Enfin, le cumul emploi-études peut être organisé, y compris dans le cursus scolaire, pour faciliter l'entrée définitive sur le marché du travail : découverte de réseaux professionnels ou d'entreprises, expérimentation d'un métier ou d'une filière. »*

A travers ces constats, nous pouvons noter que l'insertion professionnelle est au cœur des préoccupations pour tout étudiant. Contrairement à celle de l'autonomie des universités, la question de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur n'a animé le débat public que récemment. En effet, selon F. Gloriant, E. Basset et C. François (2007), l'augmentation du chômage au début des années 1980 ayant comme principale victime la jeunesse, a accéléré cette remise en question et cette prise de conscience.

« Cependant, il faut attendre les années 1990, décennie du deuxième mouvement de massification de l'enseignement supérieur (conséquence de la politique du "80% au bac") et de l'explosion du taux de chômage des jeunes nouvellement sortis de l'école, pour que le rapport entre université et insertion professionnelle devienne véritablement l'objet d'une réflexion politique » (Gloriant F., Basset E. et François E., 2007).

3. Des conditions d'insertion plus ou moins favorables selon le domaine

Selon Arnaud Degorre et al. (2009) *« l'insertion professionnelle des jeunes qui sortent du système éducatif reste fortement inégale selon leur formation. La probabilité d'être au chômage est beaucoup plus faible pour les jeunes qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur que pour ceux qui ont au plus un brevet des collèges. »* L'inégalité face à l'emploi dépend alors du type de formation suivie. Cette situation persiste parfois alors même que des emplois ne sont pas pourvus. Nous pouvons prendre pour exemple les résultats de recherche de Pierre Lunel (2007), délégué interministériel à l'orientation, qui nous révèle la situation des diplômés en 2004. En effet, selon cette étude, trois ans après leur sortie de formation, le taux de chômage des titulaires de licences générales en sciences humaines et sociales était de 14% alors qu'il était de 12% pour les licences professionnelles tertiaires et seulement 5% pour les licences professionnelles industrielles.

Plus récemment, les études de la Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle (DGESIP) publiées en 2012 nous montrent qu'en dehors du niveau

de l'emploi, qui augmente avec le nombre d'années d'études, les conditions d'embauche sont plus favorables en Licence Professionnelle qu'en master et en DUT. *« 80% de ceux qui sont en emploi ont un emploi stable contre 73% et 71% en master et en DUT ; 96% ont un emploi à temps plein contre 94% et 92% en master et en DUT. »* Selon cette étude, les étudiants qui sont diplômés d'une formation en Droit-Economie-Gestion (DEG) et en Technologies-Sciences-Santé (TSS) ont des conditions d'embauche nettement plus favorables que les diplômés en Sciences humaines et sociales (SHS) et en Lettres-Langues-Arts (LLA). De ce fait, *« 92% des diplômés de Master de DEG et de TSS (qui représentent 71% de l'ensemble) sont en emploi 30 mois après leur entrée dans la vie active contre 88% et 85% seulement en SHS et en LLA »*.

Le fait de choisir une formation professionnelle ou une formation générale conditionne notre accès à l'emploi. Des travaux de l'Insee publiés en 2010, menés sur la période 2003-2009, viennent confirmer cette remarque. Ainsi, *« les diplômés du domaine de la production ont souvent un devenir plus favorable que ceux des services, en particulier lorsqu'ils sortent de spécialités de la production débouchant sur des métiers dans des secteurs de pointe »* (Le Rhun B. et Pollet P., 2011). Selon ces travaux, les titulaires de licences ou masters en sciences ou informatique, et en droit ou économie ont une entrée dans le monde du travail plutôt favorable. C'est également le cas chez les diplômés de masters en commerce, vente, comptabilité ou encore gestion, qui connaissent un taux de chômage compris entre 5 et 9 % selon la spécialité. Le taux de chômage des jeunes diplômés des écoles d'ingénieurs et de commerce, comme celui des docteurs en sciences, est faible (4 à 7 %). Enfin, ceux pour qui l'insertion professionnelle est plus rapide sont les diplômés des formations de la santé. Les docteurs en médecine, pharmacie et odontologie par exemple ne connaissent donc quasiment pas le chômage (Le Rhun B. et Pollet P., 2011). La question de l'insertion des étudiants n'a pas toujours existé dans nos sociétés. C'est une problématique relativement nouvelle.

II. La question de l'insertion des étudiants à travers le temps

Citant Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger (1995), Claude Dubar (2001) nous dit qu'en France, les premiers textes législatifs utilisant le terme *« insertion »* datent des débuts des années 1970. Le fait de vouloir ou plutôt de devoir intégrer le monde du travail à la sortie de l'école ou de l'université n'est en rien, selon lui, une chose naturelle qui aurait existé de tout temps. C'est donc une contrainte relativement récente en France comme dans les

autres pays. Car en France, la difficulté de « l'insertion des jeunes » n'est devenue une question sociétale et un objet de politique publique que depuis un quart de siècle environ. « Dans la période précédente (souvent appelée, non sans approximation, les Trente Glorieuses), le passage de l'école ou de l'université à l'emploi s'effectuait, pour la grande majorité des jeunes, sans problème particulier, de manière quasi instantanée » (Dubar C., 2001). Dans cette période des « Trente Glorieuses » où l'économie était en pleine croissance et dans une France en pleine reconstruction suite à la seconde guerre mondiale, on assiste à un développement massif de l'activité industrielle et à un monde de l'emploi en pleine effervescence provoquant ainsi le renouveau du plein emploi. L'entrée dans le monde du travail se faisait de façon quasi instantanée après la formation. A cette époque, parler d'insertion n'était pas une chose pertinente. Car il y avait ce qu'on appelait en France « l'adéquation formation-emploi » : c'est le fait d'avoir une étroite correspondance entre les filières et niveaux du système d'enseignement et les catégories et niveaux de qualification du système d'emploi. En d'autres termes, il s'agit d'un « puissant mécanisme de régulation publique en même temps que de reproduction sociale. » A cela s'ajoutait une croissance des emplois, les diplômés de l'enseignement supérieur ne couvrant même pas parfois l'ensemble des fonctions de niveau supérieur existants.

Cette situation de passage du système d'enseignement à la vie active que Claude Dubar (2001) appelle le « *passage programmé* » va peu à peu laisser place à une transition de métier d'élève à un autre état, celui de travailleur. Cette transition s'est faite entre autre grâce à la scolarisation obligatoire pour tous, la coupure entre l'activité et le savoir, le travail et la formation, la vie professionnelle et l'éducation devenue scolaire. On assiste alors à la fin de la corporation.

De nos jours, avec une économie en perpétuelle baisse, la question de l'insertion prend tout son sens. Claude Dubar (2001) de nous dire qu'il existe une dissociation entre le fait de sortir des études et celui d'entrer dans le monde du travail. Le fait d'avoir un diplôme n'assure plus une entrée quasi automatique dans le monde du travail. Car, avec la crise économique, on assiste à une concurrence sur les emplois, les critères de l'embauche et les statuts de l'emploi se diversifient. Le critère de « qualification », qui correspondait au cours des Trente Glorieuses, au niveau de formation sanctionné par un diplôme, laisse peu à peu place à celui de « compétence ». Ce nouveau critère se veut d'allier à la fois qualités personnelles (autonomie, sens des responsabilités, travail de groupe etc.) et expérience professionnelle.

Le chômage actuel des jeunes s'expliquerait selon Claude Dubar (2001) par le fait que : en France, il existe une hiérarchisation stricte des filières (générale, technique, professionnelle),

l'orientation se fait massivement par l'échec. On persiste également à maintenir une coupure forte entre les filières générales et le marché du travail, les formations dites en alternance ont souvent une faible efficacité car les stages proposés sont des stages sans effets sur l'emploi. C'est pour ces différentes raisons que la question de « l'insertion » est devenue depuis les années 1980, un problème social et politique majeur que les gouvernements successifs n'arrivent toujours pas à enrayer. La question de l'insertion des étudiants en fin de cycle est un champ où les politiques mises en œuvre sont rares ou ne sont pas encore très concluantes. C'est dans le but de participer à « l'effacement » des frontières entre le monde universitaire et celui professionnel que j'ai choisi de travailler après mon master comme conseiller en insertion socio-professionnelle.

III. Conseiller en insertion : un projet en devenir

Le désir d'être conseiller en insertion socioprofessionnelle n'est pas pour moi un « rêve d'enfance » c'est un projet en construction et en devenir. Même si la question humaine a toujours été au centre de mes préoccupations, c'est suite à plusieurs enquêtes métier et des entretiens formels et informels avec des professionnels du social que j'ai fait le choix d'axer mon projet personnel et professionnel vers les métiers de l'insertion. J'ai donc choisi d'intégrer le Master II Métiers et Pratiques du Développement Professionnel (MPDP) pour me professionnaliser dans ce domaine.

Dans le cadre de ce Master II, j'ai été amené à travailler sur un sujet particulier sur lequel je dois avoir un regard scientifique et professionnel. Mon choix a bien sûr porté sur l'insertion, particulièrement sur celle des étudiants en fin de cycle.

➤ Pourquoi choisir de travailler sur la question de l'insertion ?

J'ai choisi ce champ car cela fait plusieurs années que je porte un intérêt particulier à la question sociale mais aussi et surtout à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et des étudiants. Etant moi-même étudiant en fin de cycle, je me suis amplement posé un certain nombre de questions sur mon insertion future : où vais-je travailler ?, quelles stratégies dois-je mettre en place ?, combien de temps vais-je mettre avant d'avoir un emploi dans un monde du travail qui subit les effets de la crise économique ?, etc.

C'est pour toutes ces raisons que j'ai choisi d'axer mon mémoire sur l'insertion des étudiants afin de pouvoir participer, à leur accompagnement, ainsi qu'à celle des jeunes de manière générale, vers le monde du travail.

Le choix de travailler cette année sur l'insertion des étudiants en fin de cycle s'explique par le fait que je me suis posé la question de savoir comment les étudiants arrivent à s'insérer dans un monde de l'emploi en crise où une expérience professionnelle significative devient de plus en plus indispensable.

C'est dans le but d'avoir des réponses à ce questionnement que j'ai fait mon stage de professionnalisation dans un cabinet de formation-conseil : Holeo développement. Avec ce cabinet, nous avons travaillé sur un dispositif d'accompagnement à l'insertion pour les étudiants que nous appellerons « objectif insertion ».

IV. « Objectif insertion » : un dispositif d'accompagnement à l'insertion

1. Présentation de ma structure de stage : Holeo Développement

J'ai choisi d'effectuer mon stage de professionnalisation dans un cabinet de formation-conseil du nom d'Holeo développement. Cabinet de conseil et de formation spécialisé dans le développement professionnel, Holeo développement est une structure, basée à Balma (Haute-Garonne), spécialisée sur quatre principaux axes : la formation, l'accompagnement, l'évaluation-conseil et le conseil ressources humaines. Ils interviennent en entreprise, dans les associations, les collectivités et les cellules de reclassement, mais aussi pour des particuliers, l'objectif étant de « *permettre aux personnes et aux organisations de travailler « mieux »* » (<http://www.holeo.fr/>). C'est une structure qui se veut de participer à l'évolution et à l'émancipation des organismes et des personnes qu'elle accompagne afin de mieux asseoir leur développement professionnel.

Le choix de cette structure est motivé par le fait qu'elle a soumis cette année une offre de stage qui va de pair avec mes ambitions personnelles. En effet, Holeo développement propose au stagiaire de participer à la conception, structuration et renforcement d'un dispositif de développement « socioprofessionnel » visant à faciliter l'insertion post-universitaire d'étudiant(e)s en fin de cycle. Ce dispositif auquel j'ai octroyé le nom d'« objectif insertion » est, à mon sens, nécessaire voire indispensable à la facilitation de l'entrée dans le monde du travail de tout étudiant(e). Le constat que nous avons établi avec ma structure d'accueil est que l'Université (surtout celle des sciences humaines et sociales), malgré le fait qu'on parle de professionnalisation, n'est pas assez accés sur la question de l'insertion professionnelle de ses

étudiant(e)s. C'est donc pour pallier ce manque qu'Holeo développement a mis en place ce dispositif d'accompagnement.

2. Présentation du dispositif et de ma mission de stage

Ma mission en tant que stagiaire consiste, en un premier temps, en la mise en place d'une évaluation des besoins en accompagnement et formation socioprofessionnels des étudiant(e)s. Il s'agit là d'amener les étudiant(e)s à répondre à la question « qu'est-ce qui vous manque ? ». Cette interrogation va nous donner la possibilité de sensibiliser les étudiant(e)s à la question de « l'après Université ». C'est donc une mission qui tourne autour de l'évaluation-conseil en insertion socioprofessionnelle. Dans un second et dernier temps de ma mission, il sera question de concevoir un outil d'évaluation de notre dispositif « objectif insertion ». Je devrai donc proposer les critères et indicateurs permettant une évaluation à 360° de ce dispositif. Mon travail consistera ici à étudier la faisabilité du dispositif. Il sera également question d'étudier les éventuels dispositifs d'accompagnement à l'insertion qui existent dans d'autres Universités françaises, afin d'avoir une comparaison dans le but d'améliorer au mieux « objectif insertion ». Dans cette optique, j'ai contacté par exemple les responsables du dispositif « Du diplôme à l'emploi » de l'Université de Bretagne Occidentale : c'est un dispositif qui accompagne les étudiant(e)s de cette Université sur différents thèmes ou axes de travail (le projet professionnel/personnel, le bilan personnel, les outils pour explorer le marché du travail et les outils de communication (cv/lettre)). Mon objectif est d'arriver à intégrer notre dispositif (« objectif insertion ») à l'Université toulousaine en général, afin d'apporter aux étudiants un accompagnement vers le monde du travail. Car il existe parfois une différence voire une opposition systématique faite entre professionnalisation et insertion et que, par conséquent, les étudiants ne sont pas (assez) sensibilisés sur les compétences à acquérir pour une meilleure insertion dans le monde du travail. Pour pouvoir avoir un dispositif qui serait au plus près des réalités des étudiants, nous avons mené une recherche exploratoire auprès de ces derniers. « Objectif insertion » se donne pour mission d'aider les étudiants à :

- Etre capable de valoriser les savoirs acquis en formation au regard du monde professionnel : il s'agit là d'un accompagnement au développement de la communication professionnelle.

- Intégrer l'Entreprise dans les meilleures conditions et les meilleurs délais.

➤ Piloter sa recherche : aide à la définition de son projet, à la recherche documentaire, à l'exploration du marché du travail etc.

➤ Réussir ses entretiens de recrutement : simulation d'entretien, mise en situation, rencontre avec des professionnels...

Faciliter l'insertion post-universitaire d'étudiant en fin de cycle, les accompagner dans leur développement socioprofessionnel... sont tant de choses auxquelles notre dispositif tente de donner suite. Avant de mener une recherche auprès des étudiants pour tenter d'améliorer le dispositif, bon nombre de questions m'ont interpellé.

V. Question de départ

Comme l'a souligné Jacques LANARES lors de sa conférence à l'Université Catholique de Louvain (UCL) sur les changements dans l'enseignement supérieur, moins de 3 % des étudiants universitaires feront une carrière académique. Alors les deux grandes questions qui se posent sont :

- « *Que faisons-nous dès lors pour l'écrasante majorité des étudiants qui se destineront à une carrière en dehors de l'université ?* »
- *Comment les préparons-nous à s'insérer dans le monde socio-professionnel ? »*

Ces questions issues de la communication de Marie-Christine Rauw et ali. (2012), traitant de la question de l'insertion des étudiants, devraient, à mon sens, être centrales dans nos universités qui vont vers la professionnalisation.

A l'heure où l'évaluation est la principale, voire la seule source de mesure des acquis des étudiants, le processus de Bologne nous parle alors des « *Learning outcomes* ». « *Learning outcomes are statements of what a learner is expected to know, understand and/or be able to demonstrate after a completion of a process of learning* » (European Union ECTS² Users' Guide). Il est donc question ici de mesurer ou de savoir ce que l'étudiant sait, comprend et est capable de démontrer au terme de sa formation.

Cependant, nous constatons avec Pascal Detroz (2012) que « *l'évaluation est un élément à très haut porteur d'enjeu, et est fondamentalement important pour les étudiants.* » Car il est

² European Credit Transfer and Accumulation System for Lifelong Learning

certain vrai que la copie est principalement notée sur le fond, mais l'évaluation reste tout de même influencée par un certain nombre de biais comme par exemple la qualité de l'écriture (calligraphie), l'outil d'écriture (crayon, stylo), les fioritures (couleur, encadrés), le genre du corrigé, l'attractivité du prénom...

Pour Etienne Bourgeois (2012) l'opposition ou plutôt le clivage entre « *formation de l'esprit* » et « *professionnalisation* » est un faux débat qui n'a pas vraiment lieu d'être. Car des recherches menées par l'IREDU³ ont montré que ceux qui revendiquent être dans une formation dite de « *l'esprit* » prônent également des compétences transversales telles qu' « *apprendre à travailler en équipe* », « *apprendre à mener un projet* », « *analyser pour agir* »...

Etienne Bourgeois de poursuivre qu' « *il faut vraiment dépasser cette vision caricaturale des choses qui opposerait « formation de l'esprit », formation à l'esprit critique d'un côté et de l'autre les « compétences professionnelles* ». Cette dichotomie semble dépassée dans des pays comme la Suisse ou encore la Belgique mais reste tout de même encore plus ou moins marquée en France. Dans sa conférence sur la construction du projet professionnel chez l'étudiant, Etienne Bourgeois nous parle de cette séparation forte qui peut exister dans l'Université française entre par exemple les « masters dits recherche » et ceux dits « professionnels ».

A travers ces constats, nous pouvons nous demander quelle place les étudiants occupent réellement dans la formation universitaire ? Quelle orientation doit-on donner à la formation des étudiants pour assurer leur future insertion ? Car comme nous l'affirme le philosophe SENEQUE : « *Il n'est pas de vent favorable pour celui qui ne sait pas où il va.* »

Tous ces questionnements nous amènent à notre question de départ qui est de savoir : que savent ou doivent savoir les étudiants au sortir de leur formation ?

➤ **Question de départ :**

Quelles sont les stratégies mobilisées par les étudiants pour trouver du travail à la sortie de leur formation?

³ Institut de Recherche sur l'EDUcation (Université de Bourgogne)

Cette question de départ s'inscrit dans une démarche de recherche exploratoire. La partie suivante sera consacrée à la présentation du cadre théorique dans lequel j'aimerais axer ce mémoire. Deux concepts y seront développés : le concept de compétence et celui d'insertion. J'ai choisi de travailler sur le concept de compétence parce qu'il est en lien direct avec ma question de départ. Nous pouvons dire ici que parler de « stratégies mobilisées », revient à s'interroger sur la question de la compétence. Cette question de départ aurait pu être formulée ainsi : quelles sont les compétences mobilisées par les étudiants pour trouver du travail à la sortie de leur formation? La compétence est de nos jours une clé pour l'entrée dans le monde du travail. Nous avons donc jugé bon de lui accorder une place dans ce mémoire. Le second concept sur lequel nous travaillerons est la question de l'insertion. Parler du devenir des étudiants sans évoquer le concept d'insertion me paraissait incohérent. A la sortie de leur formation, les étudiants en fin de cycle sont censés trouver un emploi : il s'agit ici de s'insérer dans le monde professionnel. La question de départ pose la question de savoir quelles compétences les étudiants mobilisent pour s'insérer.

Deuxième partie
ASPECTS THEORIQUES

Comme nous l'avons dit plus haut, nous présenterons dans cette partie les concepts de compétence et d'insertion. Par le biais de ces concepts nous pourrions établir une question de recherche. « Objectif insertion » se donne pour mission de faciliter l'insertion post-universitaire des étudiants en fin de cycle. Nous avons voulu ici, tout d'abord, définir et s'accorder sur le concept d'insertion avant d'essayer de voir dans quelle mesure le dispositif peut s'accorder aux demandes des étudiants. S'accorder sur le concept de compétence me paraissait également nécessaire. Dans la suite de cette partie, je vais définir ces deux concepts en m'appuyant sur des travaux d'auteurs faisant référence dans ce domaine.

I. Le concept de compétence

A travers la littérature, nous remarquons que le concept de compétence est une notion polysémique. Selon qu'on soit dans une perspective sociologique, ergonomique, de psychologie cognitive ou encore de didactique professionnelle, etc., la notion de compétence peut être vue différemment. Tout en restant opposées quand il s'agit des positions théoriques qui les sous-tendent, ces définitions ne sont pas pour autant d'une antinomie radicale. Par rapport à notre propos, nous nous baserons essentiellement sur les travaux en didactique professionnelle et en psychologie d'auteurs tels que Pierre Pastré ou encore Gérard Vergnaud.

A l'heure où la question de la compétence est devenue quasi indispensable pour intégrer le monde du travail, à l'heure où la compétence est devenue une sorte « *d'effet de mode* », Pierre Pastré (2001) nous démontre dans ses écrits que la représentation que l'on se fait de la notion de compétence est changeante à travers l'histoire. A l'époque où le taylorisme prédominait, la compétence se résumait à « *savoir exécuter* ». Seul le résultat comptait ; cette vision behavioriste se basait sur la performance réalisée. A cette époque, être compétent se réduisait uniquement à « *être capable de...* ». Aujourd'hui, la compétence peut se définir comme une sorte « *d'intelligence stratégique* » qui ne correspond pas qu'à une simple exécution pour résoudre un problème mais plutôt à une analyse afin de trouver la solution la meilleure tout en prenant en compte les différentes dimensions du problème.

Quelle définition donnerions-nous au concept de compétence ?

1. Proposition de définition

« La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte données » (Le Boterf G., 1997). Il n'existe donc pas une compétence à laquelle nous faisons appel à chaque situation-problème, mais plutôt des compétences liées à l'action que nous menons. Selon le contexte, qu'il soit professionnel ou non, nous mobilisons des connaissances ou des capacités spécifiques pour y faire face. Les compétences ne sont pas innées, elles s'acquièrent au fur et à mesure de notre expérience sociale et professionnelle. C'est dans cette optique que Guy Le Boterf nous dit qu'une compétence n'existe pas en soi, elle s'inscrit dans une classe de situations : « *savoir agir* », « *vouloir agir* » et « *pouvoir agir* » sont pour lui les trois conditions qui définissent la compétence.

Si l'on s'en tient à l'aspect professionnel relatif à la compétence, nous pouvons dire que le « *savoir agir* » fait appel aux ressources personnelles et extérieures du professionnel, aux tâches qu'il devra réaliser et aux résultats attendus. Le « *vouloir agir* » correspond à la motivation de la personne. Et enfin, le « *pouvoir agir* » s'assimile aux moyens accordés et aux contraintes imposées par l'environnement professionnel. A. Hatchuel et B. Weill (1992) (cités dans Pastré P., 2001), dans leur analyse, distinguent trois manières d'être compétent : **savoir-faire, savoir comprendre et savoir combiner.**

La question que l'on pourrait aisément se poser ici est de savoir comment les étudiants en fin de cycle, même si on considère qu'ils ont le « savoir comprendre », parviennent à mobiliser le « savoir-faire » et le « savoir combiner » s'ils n'évoluent pas dans une situation qui le permettrait ? Car comme nous le fait remarquer G. Vergnaud (2001), l'expérience repose aussi bien sur la familiarité des situations rencontrées, mais aussi sur leur variété et leurs différences. Les étudiants, comme tout apprenant, ont besoin d'être confrontés à des situations de stabilisation des compétences acquises et leur déstabilisation : ce que Piaget appelle respectivement « l'assimilation » et « l'accommodation ». G. Vergnaud de poursuivre qu' « *Il faut déstabiliser les élèves; c'est le moyen didactique habituel pour provoquer la découverte ou la compréhension d'un concept ou d'un raisonnement nouveau* ». Cependant, cette déstabilisation se doit d'être modérée.

Parler de compétence chez les étudiants en fin de cycle en recherche d'emploi, revient à parler du raisonnement qu'ils mobilisent dans cette situation-problème. Les étudiants ont-ils ainsi une réelle expérience qui leur permettrait d'acquérir des savoir-faire relatifs au monde de l'entreprise ? Car pour G. Vergnaud (2001), les savoir-faire acquis au cours de l'expérience

sont aussi importants que l'examen des productions écrites ou orales dans la délivrance du diplôme. Il nous donne quatre définitions de la compétence :

- *« A est plus compétent que B s'il sait faire quelque chose que B ne sait pas faire. Ou encore A est plus compétent au temps t' qu'au temps t parce qu'il sait faire quelque chose qu'il ne savait pas faire. »*

Cette première définition est selon lui excessivement réductrice parce qu'elle ne prend pas en compte les processus qui amènent les résultats.

- *« A est plus compétent que B, s'il s'y prend d'une meilleure manière. »*

Ici l'intérêt n'est pas seulement sur le résultat de l'activité, il porte également sur la forme, l'organisation de l'activité elle-même. Le comparatif "meilleure" suppose des critères supplémentaires : plus rapide, plus fiable, plus économique, plus élégant, plus compatible avec la manière de procéder des autres, etc.

- *« A est plus compétent s'il dispose d'un répertoire de ressources alternatives qui lui permet d'utiliser tantôt une procédure, tantôt une autre, et de s'adapter ainsi plus aisément aux différents cas de figure qui peuvent se présenter. »*

Cette troisième définition correspond aux différentes ressources possibles qu'un individu peut mobiliser pour résoudre une situation-problème. Cette potentialité de ressources peut être actualisée différemment selon les variables situationnelles.

- *« A est plus compétent s'il sait "se débrouiller" devant une situation nouvelle d'une catégorie jamais rencontrée auparavant. »*

Cette quatrième définition de la compétence fait appel à la notion d'adaptabilité de l'individu en fonction de la situation dans laquelle il se trouve.

Pour G. Vergnaud, ces quatre définitions ne peuvent se passer l'une de l'autre, car elles sont complémentaires. Elles sont, aujourd'hui, également d'une importance capitale dans le travail car on demande aux individus d'avoir de plus en plus un esprit de diagnostic et de résolution de problème. *« On n'est pas expert seulement parce qu'on a répété un grand nombre de fois le*

même geste ou le même raisonnement, mais aussi, parce qu'on est en mesure d'aborder et de traiter des situations nouvelles, jamais rencontrées auparavant.

En d'autres termes, l'expérience professionnelle repose non seulement sur la familiarité des situations rencontrées, mais aussi sur leur variété et leurs différences. Il faut à la fois savoir traiter certaines situations sans avoir besoin de réfléchir longuement, et en même temps être en mesure d'improviser une solution devant une situation tout à fait nouvelle. »

Nous pouvons en conclure que la question de la compétence n'est pas qu'une question de mobilisation de savoirs acquis, c'est aussi une question « *d'adaptation* ». L'adaptation étant ici une adaptation des schèmes aux situations. Ce sont les schèmes qui organisent la conduite de l'activité.

2. Le schème

Selon G. Vergnaud (2001), le couple schème-situation est, dans la psychologie du développement et de l'apprentissage, de la didactique et de la pédagogie, un couple théorique central. Dans sa théorie du constructivisme, Piaget développe largement le concept de « schème ». Même s'il n'est pas le père de ce concept que l'on retrouvait déjà chez Kant, il est la source d'inspiration de G. Vergnaud.

« Le schème est une organisation invariante de l'activité pour une classe définie de situations. L'invariance caractérise l'organisation et non l'activité.

*[...] Un schème comprend nécessairement **un but** ou plusieurs, et donc des sous buts et des anticipations. Il comprend aussi **des règles d'action, de prise d'information et de contrôle**, lesquelles engendrent l'activité au fur et à mesure. »* (Vergnaud G., 2007 a). Le schème comporte également deux autres catégories :

- des invariants opératoires (concepts-en-acte et théorèmes-en-acte) : les concepts-en-acte donnent la possibilité de prélever l'information afin de choisir celle qui est la plus pertinente ; et les théorèmes-en-acte, ou propositions tenues pour vraies dans l'activité, constituent les supports sur lesquels repose en dernier ressort l'organisation de l'action, de la prise d'information, de l'anticipation et du contrôle.

- et des possibilités d'inférence « *qui sont justement la clef des adaptations en situation, et sans lesquelles les schèmes ne seraient que des stéréotypes, incapables de s'adapter au nouveau.* » (Vergnaud G., 1999).

En essayant d'étudier les schèmes que mobilisent les étudiants en fin de cycle dans leur recherche d'emploi et leur construction professionnelle, nous pourrions certainement établir

les conceptualisations en acte qui s'y jouent. En effet, le but ici est d'essayer d'avoir un éclairage sur la manière d'agir des étudiants afin de leur proposer par la suite des éventuels axes d'amélioration. Il faudra donc faire face au fait que « ***La forme prédicative de la compétence est toujours en deçà de la forme opératoire de la connaissance.*** » (Vergnaud G., 2007 a). En d'autres termes, on connaît beaucoup plus de chose qu'on ne saurait l'expliquer : connaître c'est avant tout savoir agir, en situation, et non savoir dire ou écrire des textes. L'action est toujours première.

Les schèmes sont des formes d'organisation de notre activité qui nous donne la possibilité de nous adapter par assimilation ou par accommodation aux différentes situations que nous rencontrons. Les schèmes sont donc présents dans tous les registres de l'activité, qu'elle soit physique, verbale ou mentale.

II. Le concept d'insertion

Comme nous l'avons dit dans le chapitre I de la seconde partie de ce mémoire, la problématique relative à la question de l'insertion est plutôt récente. Avoir une seule définition de la notion d'insertion serait restrictif. Car selon le champ qui nous intéresse, l'approche peut être différente.

L'insertion nous vient du latin *inserere*, *insérer*. Insertion veut dire introduire, trouver sa place dans un ensemble. Tout comme l'insertion dans son acception la plus générale, l'insertion professionnelle connaît elle aussi une divergence quant à sa définition. On peut la définir comme étant le processus d'accès à l'emploi, qui correspondrait à une étape de transition entre l'école et le marché de travail. L'insertion est un concept relativement nouveau qui voit le jour dans les années 1970 suite à la fin des « trente glorieuses » qui, avec la rupture de la dynamique économique, provoque une montée de la crise économique et avec elle le chômage de masse (Cohen-Scali, V. 2010). Face à cette situation de crise et de chômage longue durée, Bertrand Schwartz, à qui on avait confié la question de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qui faisaient partie des plus touchés par la dégradation de l'emploi, va produire un rapport en 1981. Avec ce dernier, la question de l'insertion va prendre une nouvelle dimension. On consacre de plus en plus de moyen à l'intégration dans l'emploi des jeunes peu qualifiés mais aussi celle des adultes chômeurs par la suite.

Cependant, à travers ces différents écrits sur l'insertion, force est de constater que la question de l'insertion des étudiants en fin de cycle, qui peuvent eux aussi connaître des difficultés à

s'insérer professionnellement, n'est pas forcément abordée. De quels moyens disposent-ils afin de leur garantir une insertion rapide mais aussi et surtout dans leur domaine de formation ? La question du devenir professionnel des étudiants, et particulièrement la peur de faire face au chômage et à la déqualification, est une interrogation qui revient de manière récurrente dans l'histoire de l'enseignement supérieur, notamment quand le contexte économique et social s'avère difficile. L'adéquation formation initiale – emploi adapté devient de plus en plus une utopie. C'est pour tenter de pallier ce problème et la question de l'insertion des étudiants en général que la LRU a été mise en place. L'Université, en plus de ses objectifs initiaux qui sont par exemple la transmission du savoir et de création par la recherche de connaissances nouvelles, se voit octroyer une nouvelle fonction relativement prioritaire qui est : l'aide et la préparation à l'insertion professionnelle de ses étudiants.

1. L'insertion : un défi pour les étudiants

Bon nombre des travaux sur le devenir des étudiants portent un certain intérêt à ceux qui quittent le système universitaire sans diplôme. Ce qui explique la mise en place de dispositif tel que « la réussite en licence » qui se donne pour objectif d'aider les universités, par le biais d'une allocation supplémentaire, à développer leur action en faveur de la réussite de leurs étudiants suivant un cursus de licence.

Quand on s'intéresse à ceux qui sont en fin de cycle, on constate que leur insertion n'est elle aussi pas tout à fait évidente. La quasi instantanéité de l'insertion des étudiants en fin de cycle n'est plus une chose acquise de nos jours (Cf. Chapitre I- Partie II).

Il est certes vrai que comparé au taux de chômage des jeunes de 15 - 24 ans, qui était de 23% en 2010, l'obtention de diplôme de fin de cycle comme le DUT, la Licence ou encore le Master (avec une moyenne 8% de chômage) améliore nettement l'insertion de ses détenteurs (enquête réalisée par le MESR entre Décembre 2011 et Avril 2012). Toutefois, selon cette même enquête du MESR, une partie seulement des emplois occupés par les diplômés de fin de cycle est en adéquation avec le diplôme obtenu. Les étudiants sont donc amenés à travailler parfois dans des domaines qui ne sont pas les leurs ou qui sont sous qualifiés. Avant même la fin de leurs études, nombreux sont les étudiants qui associent études et travail. Pour Valérie Cohen-Scali (2004), l'une des grandes raisons qui pousse les jeunes à associer études et travail est la réalisation personnelle, le fait de vivre de riches expériences. Quel apport peut avoir ce travail dans l'insertion des étudiants diplômés ?

Après avoir abordé ces deux concepts, nous allons dans la troisième partie de ce mémoire établir notre question de recherche. Cette question de recherche est animée par le fait que l'insertion des étudiants a évolué dans le temps et la question des compétences est de plus en plus prégnante dans le monde professionnel actuel.

Troisième partie

DE LA PROBLEMATIQUE A LA QUESTION DE RECHERCHE

Comme nous le fait remarquer Maela Paul (2004), « *les temps changent avec eux les exigences* » (page 12). Les exigences dans son œuvre peuvent être assimilées aux besoins croissants des individus. En ce qui nous concerne dans cette partie, nous verrons ces exigences comme des exigences sociales avec un changement du monde professionnel qui nous demande de plus en plus d'avoir une certaine adaptabilité. Face à cette situation, les étudiants se doivent de prouver leurs capacités afin de se frayer un chemin dans un monde en crise où le diplôme nous donne certes une certaine reconnaissance sociale mais doit cependant être justifié avec des compétences spécifiques par exemple. Les étudiants tout comme les professionnels, doivent faire preuve d'adaptabilité en passant constamment d'une « assimilation » à une « accommodation » et vice versa. Cependant, à la différence des professionnels, les étudiants, et plus particulièrement ceux en fin de cycle, sont tenus de mobiliser des compétences autres que l'adaptabilité (qui est au passage une compétence non négligeable) pour intégrer un monde du travail en crise et en mutation constante.

Alors quelles compétences l'étudiant en fin de cycle mobilise t-il en situation de recherche d'emploi ?...

L'objectif de ce mémoire est d'apporter des éléments de réponse à cette question. Comment les étudiants font-ils pour prétendre intégrer le monde du travail ? Quels sont les savoirs et les savoir-faire auxquels ils font appel pour pouvoir passer d'étudiant à professionnel. Il ne s'agira pas ici de savoir comment ils procèdent pour trouver tout simplement un travail quelconque mais plutôt qu'est-ce qu'ils mettent en œuvre pour trouver un travail en rapport avec leur formation et leur projet professionnel. La compétence et plus particulièrement les schèmes mobilisés pour résoudre une situation-problème donnée seront ici analysés. A travers ce questionnement sur les compétences mobilisées, nous essaierons de recenser les acquis des étudiants. Nous tenterons également de déceler des axes d'amélioration. Ce qui nous accordera la possibilité de rebondir sur une seconde question qui à mon sens, n'est que la suite logique de la première : **...de quel accompagnement les étudiants en fin de cycle ont-ils besoin pour trouver du travail ?** Il sera question ici d'essayer de relever les besoins que peuvent avoir les étudiants qui sont aux portes du monde professionnel : ceux en fin de cycle. Le but étant d'apporter des éléments de réponse à notre dispositif « objectif insertion ». Connaître les besoins des étudiants nous donnerait la possibilité de leur proposer, à travers le dispositif, des solutions à leur insertion sans pour autant être dans une posture d'« unique détenteur de savoir ». Ce qui n'est ni mon objectif ni celui de ma structure de stage (Holeo développement) de façon générale. Faciliter l'insertion post-universitaire d'étudiants en fin de

cycle est la mission première du dispositif. Et faire état des manques des étudiants en matière d'insertion nous permettrait de mieux axer le travail avec et pour eux.

QUESTION DE RECHERCHE

Quelles compétences l'étudiant en fin de cycle mobilise-t-il en situation de recherche d'emploi ? De quel accompagnement aurait-il besoin ?

Pour répondre à cette question à double entrées, nous avons mené une recherche quantitative (questionnaire) auprès d'un certain nombre d'étudiants. Pour compléter cette recherche, nous avons aussi procédé à des entretiens avec une partie des étudiants de notre échantillon. Notre recherche exploratoire nous permettra d'apporter des réponses et un éclairage à cette question de recherche.

Quatrième partie
METHODOLOGIE DE RECHERCHE

I. Un échantillon cible

Le travail sur un dispositif tel que « objectif insertion » peut être abordé sous différents axes. En effet, nous aurions pu nous intéresser à la pratique du professionnel qui veut accompagner les étudiants à l'insertion : ici les professionnels d'Holeo ; ou encore au dispositif en soi, en l'évaluant et en le comparant stricto sensu à d'autres dispositifs. Mais notre choix s'est porté sur ceux pour qui le dispositif est mis en place : les étudiants, en particulier ceux en fin de cycle. Pourquoi les étudiants en fin de cycle ? Parce qu'ils sont dans cette phase de transition entre études et travail et que le dispositif se donne pour objectif parmi d'autres de leur faciliter l'insertion. Rappelons que notre objectif dans ce mémoire est de faire état des compétences que les étudiants mobilisent en place pour trouver du travail. Mais aussi nous cherchons à étudier leurs besoins afin de leur proposer à travers le dispositif « objectif insertion » un accompagnement spécifique.

Pour pouvoir mener cette recherche, nous avons choisi d'aller interroger des étudiants de l'Université de Toulouse II Le Mirail (UTM). Ce choix s'explique par le fait que je suis déjà sur le terrain étant moi-même étudiant à l'UTM, et qu'au vu du temps de recherche disposé, il fallait faire des concessions. De plus, quand on est chercheur sur un terrain connu, on a parfois un accès plus rapide et simple aux informations. Ce qui nous évite d'avoir besoin d'un temps d'adaptation à la population que nous étudions. Dans notre recherche, nous avons choisi de ne pas y inclure les étudiants de première année car nous considérons qu'ils sont encore en phase d'apprentissage, et qu'ils découvrent l'Université, leur projet professionnel n'est parfois pas tout à fait établi...

II. Présentation des méthodes de recueil de données

Etre compétent, avoir de l'expérience, être polyvalent... sont des éléments parmi d'autres qui deviennent de plus en plus indispensables à l'acquisition d'un emploi stable et durable. Longtemps protégé par leur diplôme, les étudiants en fin de cycle sont confrontés, aujourd'hui plus que jamais, à justifier leurs acquis par le biais d'un référentiel de compétences. Depuis 2005, une Annexe Descriptive au Diplôme (ADD) doit être systématiquement délivré aux étudiants en même temps que le diplôme. Avec cette ADD, que le MESR appelle communément la « *carte d'identité du diplôme* », les étudiants peuvent faire valoir leurs compétences auprès des employeurs mais aussi dans d'autres universités, et ce au sein de

toute l'Europe. Nous avons donc établi un questionnaire et mené des entretiens auprès d'étudiants afin de faire état de leurs compétences et relever par la même leurs besoins.

Notre échantillon pour le questionnaire est composé de 102 étudiants allant de la seconde année de Licence au Doctorat. Nous avons par la suite un peu plus ciblé notre recherche en menant des entretiens auprès de six étudiants de Master professionnel afin de les interroger plus précisément sur les compétences mobilisées en situation de recherche d'emploi mais aussi sur leurs besoins en formation et en accompagnement. Nous considérons qu'il serait intéressant d'interroger des Masters différents, issus de département différents. Notre échantillon pour l'entretien se divise comme suit : deux étudiants en sociologie, deux en psychologie et deux en sciences de l'éducation et de la formation.

1. Le questionnaire

Le questionnaire que nous avons mis en place vise avant tout une certaine transversalité. L'objectif n'est pas ici d'avoir un échantillon représentatif, c'est-à-dire un échantillon à partir duquel on peut extrapoler l'information à toute la population (les étudiants de l'UTM). Au regard des fondements de notre dispositif qui s'intéressent à l'éventuelle transversalité des problèmes liés à l'insertion à travers le renforcement des compétences sociales et socioprofessionnelles, nous pouvons dire que, même si nous nous sommes arrêtés qu'à une partie des étudiants de l'UTM faute de moyens et de temps, notre public cible reste les étudiants de façon globale.

Nous sortons ainsi des sentiers battus du questionnaire par échantillonnage où la représentativité est de mise. Ce qui nous a amené à mettre en place ce questionnaire réside dans le fait de vouloir étudier la transversalité des problématiques liées à l'insertion des étudiants. Le tableau suivant vient résumer la répartition de notre échantillon en fonction du genre, du niveau d'étude et du fait que les étudiants se disent prêts à intégrer le monde du travail. Ces trois variables sont les variables que nous avons choisies dans le cadre de notre analyse sous IRaMuTeQ. Nous reviendrons sur le choix de ces variables et sur la présentation de ce qu'est IRaMuTeQ dans la partie consacrée à l'analyse et à la discussion de nos résultats. Nous pouvons voir que notre échantillon est majoritairement féminin (63/102 étudiants), ce qui pourrait venir confirmer, même si ce n'est pas le but de mon travail, les résultats de l'Insee sur la répartition des étudiants dans les universités selon la discipline et le cursus. Ces résultats de l'Insee publiés en 2011 nous montrent un fort taux de filles en sciences humaines et sociales (par exemple on note environ 70% de filles en lettres et sciences du langage).

Variables illustratives	Composantes	Nombre d'individus	Résultats en %
Sexe	Homme	39	38
	Femme	63	62
Niveau d'étude	Licence 2 ^{ème} année	2	2
	Licence 3 ^{ème} année	19	19
	Master 1	22	21
	Master 2	40	39
	Doctorat	19	19
Prêt à intégrer le monde du travail	Licence 2 ^{ème} année	2/2	100
	Licence 3 ^{ème} année	14/19	74
	Master 1	15/22	68
	Master 2	32/40	80
	Doctorat	18/19	95

Tableau 1 : Tableau récapitulatif de notre échantillon pour le questionnaire

Nous avons donc interrogé 102 étudiants de l'Université Toulouse II le Mirail sur la maîtrise qu'ils ont des outils de communication permettant de les représenter auprès des recruteurs. Il s'agit de leur poser des questions sur la maîtrise qu'ils ont de la rédaction de CV, de lettre de motivation ou encore de l'entretien d'embauche etc. Nous leur avons posé également des questions sur leurs expériences professionnelles et sur le fait que leur formation les prépare ou non à leur future insertion. D'autres questions ont tournées autour de leur insertion (exemple : combien de temps pensez-vous mettre après votre formation pour trouver un métier correspondant à votre formation ?) etc. Pour venir compléter ce questionnement nous avons un peu plus ciblé notre recherche en effectuant une recherche qualitative : l'entretien semi-directif.

2. L'entretien semi-directif

Pour évaluer un peu plus les besoins des étudiants et poser des questions sur les stratégies d'insertion (étude des compétences), nous avons choisi en plus du questionnaire de mener une enquête qualitative à travers l'entretien semi-directif. Nous allons porter ici un intérêt particulier au discours des étudiants. L'objectif est de recueillir l'opinion de ces derniers. Avec l'entretien, nous allons tenter de voir comment les étudiants procèdent pour pouvoir trouver un travail correspondant à leur projet et à leurs études. Mais aussi, nous essaierons d'aller questionner leurs besoins en accompagnement et en formation. Ce questionnement se fera au regard d'une grille d'entretien. Pour ce faire, nous avons interrogé six étudiants qui sont dans des masters II professionnels (toujours de l'UTM) : deux étudiants en sciences de l'éducation, deux en sociologie et deux en psychologie.

2.1. La grille d'entretien

Notre grille d'entretien est divisée en trois grandes parties :

- La première partie vient questionner les caractéristiques des étudiants tels que les études suivies, le projet professionnel etc.
- Dans la seconde partie nous interrogeons les compétences des étudiants en nous appuyant sur les composantes du schème définies par Vergnaud (2001) :
 - but(s) et sous buts : ici nous interrogerons les étudiants sur les objectifs visés en situation de recherche d'emploi
 - les règles d'action viennent questionner la manière de procéder des étudiants pour atteindre leurs buts définis plus haut.
 - Ensuite, nous passons à un questionnement sur la nature des informations que les étudiants prélèvent et sélectionnent lorsqu'ils sont en situation de recherche d'emploi : c'est ce que Vergnaud appelle les invariants opératoires. C'est la partie proprement cognitive des schèmes d'action mobilisés par les étudiants pour rechercher efficacement un emploi. Ces derniers orientent leurs buts et règles d'action en fonction d'une conceptualisation sous-jacente (des concepts en acte), leur permettant de découper dans le réel les éléments clefs de lecture des situations données. En d'autres termes les étudiants s'appuieraient sur un système de concepts en acte, relativement stable, transposables d'une classe de situation à une autre, permettant à ces derniers d'adapter leurs actions. Rappelons que « *la fonction principale des invariants opératoires est de prélever et de sélectionner l'information pertinente et d'en*

inférer des conséquences utiles pour l'action, le contrôle et la prise d'information subséquente. C'est alors une fonction de conceptualisation et d'inférence » (Vergnaud G., 2007 b).

- Pour finir, nous revenons sur les éventuelles inférences que mobilisent les étudiants pour agir efficacement dans leur recherche d'emploi : il s'agit des éléments que prennent en compte les étudiants pour s'adapter à la variabilité des situations auxquelles ils sont confrontés dans la recherche d'un emploi (nature de l'emploi, type d'interlocuteur et d'employeur, etc.).

Composantes	Questions
Objectifs de la recherche d'emploi	
1. Buts, sous buts	Quels buts visez-vous dans la recherche d'emploi ?
Moyens pour le réaliser	
2. Règles d'action	Expliquez comment vous vous y prenez actuellement pour réaliser ces buts
3. Invariants opératoires	Quels sont les obstacles auxquels vous vous confrontez dans la réalisation de votre projet ? Quelles sont les informations pertinentes que vous prenez en compte pour chercher un emploi ?
	Quels sont les éléments à connaître pour chercher efficacement un emploi?
Inférences	
4. Inférences	Selon le type d'emploi, d'entreprise, d'interlocuteur etc., adaptez-vous différemment vos stratégies de recherche d'emploi ? Pouvez-vous me donner deux ou trois exemples ?

- La troisième et dernière partie sera centrée sur des questions concernant les besoins en formation et en accompagnement des étudiants.

Composantes	Questions
Besoins en formation et en accompagnement	
Besoins en formation	Si vous deviez proposer des axes d'amélioration à votre formation lesquels seraient-ils ?
Besoins en accompagnement	Votre formation a-t-elle répondu à vos attentes ? Si oui comment ? Si non pourquoi ? En êtes-vous satisfait ?
	De votre point de vue, de quelle(s) formation(s) supplémentaire(s) auriez-vous besoin dans le cadre de votre cursus?

Cette grille d'entretien m'a permis en tant qu'apprenti chercheur d'aller interroger les étudiants sur la mobilisation des schèmes dans le cadre de leurs recherches d'emploi mais aussi sur les besoins qu'ils peuvent avoir. Les questions mises en gras sont pour nous les questions les plus importantes. Nous avons choisi, dans le cadre de nos entretiens, de travailler d'abord sur les compétences des étudiants pour ensuite revenir sur leurs éventuels besoins. A mon sens, il est d'abord important de connaître les projets des étudiants, de déceler leurs acquis avant de s'interroger sur leurs manques et de leur proposer par là même un accompagnement. En d'autres termes, il faut avant tout essayer de savoir ce que savent les étudiants avant de travailler avec eux sur ce qu'ils ne savent pas. Notre recherche présente tout de même des limites qui lui sont propres.

3. Les limites de la recherche

Hormis les limites « classiques » que peuvent avoir les outils de recueil de données comme le questionnaire (développement des propos limité, risques de suggestion de réponses incompatibles avec les réelles représentations des sujets, impossibilité de demander un éclairage sur les réponses...) ou encore l'entretien semi-directif (difficulté à élaborer des conclusions générales et impossibilité d'effectuer une analyse statistique sur les résultats), notre recherche présente des limites qui lui sont plus ou moins spécifiques. En effet, force est de constater qu'à notre questionnaire il aurait fallu avoir un échantillon plus grand et plus représentatif. Nous aurions pu interroger les étudiants des autres universités de Toulouse (Université de Toulouse Capitole I et Université de Toulouse III Paul Sabatier), ainsi que les étudiants en DUT (Diplôme Universitaire de Technologie), BTS (Brevet de Technicien Supérieur) etc. afin d'avoir la possibilité de comparer ces derniers. Dans le questionnaire, nous n'interrogeons pas les étudiants sur leur projet professionnel. En ce qui concerne les entretiens, nous aurions pu aller interroger les potentiels recruteurs dans le but de confronter leur discours avec celui des étudiants et de déceler par là même leurs éventuelles attentes. Ce qui nous aurait permis d'avoir un travail bidimensionnel sur le dispositif « objectif insertion ». C'est-à-dire avoir le regard du monde de l'entreprise tout en faisant un travail sur le public ciblé par le dispositif (les étudiants en fin de cycle). Notre mémoire, comme nous l'avons dit en introduction, s'inscrit dans la continuité d'un apprentissage à la recherche et est à visée exploratoire, nous ne visons donc pas l'exhaustivité autour de cette grande question que peut être l'insertion des étudiants de façon générale et de ceux en fin de cycle en particulier.

Malgré ses lacunes et ses limites, notre recherche présente tout de même des résultats d'un certain intérêt et d'une certaine valeur.

Le fait d'avoir étudié les compétences des étudiants seulement à partir de leurs discours constitue une limite très importante. Les ergonomes du travail considèrent que l'on peut étudier une compétence uniquement lorsqu'elle est actualisée en situation. En d'autres termes, pour étudier les compétences d'un travailleur, il est nécessaire de collecter les données lorsque ce dernier est en situation de mobilisation de cette compétence. Pour ce faire, le chercheur est obligé de mobiliser un arsenal méthodologique très différent des entretiens semi-directifs (grille d'observation, entretien d'auto-confrontation par vidéo, etc.).

Cinquième partie

ANALYSE DES DONNEES ET DISCUSSION

Dans cette partie de mon travail, nous allons procéder à l'analyse et à la discussion de nos résultats. La recherche effectuée a pour objectif de voir à travers le questionnaire la maîtrise que se disent avoir les étudiants des outils d'intégration du monde du travail (CV, lettre de motivation, réseau professionnel, recherche informatique...). L'objectif de ce mémoire étant, en partie, d'essayer d'amener les étudiants à définir leurs besoins en formation et en accompagnement. Les résultats de cette recherche nous donneront la possibilité de faire des recommandations à « objectif insertion » afin qu'il soit au plus près des préoccupations des étudiants. L'entretien semi-directif que j'ai mené nous permet de compléter notre enquête par questionnaire. Il se donne pour objectif d'interroger les étudiants sur les compétences mobilisées en situation de recherche d'emploi et sur leurs besoins en formation. Cette partie du mémoire sera divisée en deux chapitres : dans le premier nous analyserons et discuterons les résultats du questionnaire et le second chapitre fera état de l'analyse et de la discussion des données récoltées grâce à nos entretiens. Pour finir cette partie, nous établirons quelques hypothèses.

I. Aperçu sur les résultats du questionnaire

Le questionnaire est la première enquête que j'ai menée dans le cadre de cette recherche exploratoire. Après l'avoir soumis à notre échantillon d'étudiants de l'UTM, nous allons dans les parties de ce chapitre présenter les résultats de notre analyse qui seront discutés par la suite. Mais dans un premier temps, nous allons faire une présentation de notre outil d'analyse.

1. Traitement des données

Pour pouvoir dégager les différences qui peuvent exister entre les étudiants à travers leurs discours, nous avons procédé à une analyse lexicométrique des réponses à partir du logiciel IRaMuTeQ. IRaMuTeQ, Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires, est un logiciel permettant de faire une analyse statistique sur des corpus texte et sur des tableaux individus/caractères.

C'est un logiciel qui, à la manière d'ALCESTE⁴, recherche des spécificités dans le discours et permet d'identifier des classes de discours à partir d'une segmentation définie grâce à la méthode de Classification Hiérarchique Descendante (CHD). Cette analyse

⁴ ALCESTE : Analyse des Lexèmes Cooccurents dans un Ensemble de Segments de Texte (Reinert 2005)

multidimensionnelle se fait également par le biais de l'Analyse Factorielle à Composantes Multiples (AFCM). Nous avons choisi de travailler sur IRaMuTeQ car il permet de travailler sur des données plus petites telles que les nôtres.

Avec la CHD, le logiciel calcule entre autres le χ^2 ⁵ et nous donne également la valeur de p. Ce calcul est fait grâce à un découpage aléatoire du questionnaire initial en fragment de taille à peu près analogiques, nommés UCE (Unité de Contexte Élémentaire). Pour compléter et affiner l'interprétation des résultats, IRaMuTeQ effectue une analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM). Cette AFCM se fait par le biais d'une table des données croisant les classes de discours du questionnaire. Elle a pour objet de nous aider à identifier des structures qui organisent les classes de discours que la CHD a préalablement identifié.

La valeur du χ^2 (si elle est supérieure à 3.84), nous permettra de connaître les caractéristiques qui sont les plus représentatives pour chaque classe définie par IRaMuTeQ. Quant à la valeur de p, elle va nous donner, a posteriori, la possibilité de formuler des hypothèses au regard des résultats de notre recherche. Elle est significative lorsqu'elle est inférieure à .05.

Nous avons choisi comme variables étoilées ou illustratives (variables choisies par le chercheur pour caractériser les individus) le genre (*sex_h/*sex_f), le niveau d'étude (exemple : *niveau_5) et le fait que les étudiants pensent être prêts ou non à intégrer le monde du travail (noté *oui_pimt ou *non_pimt). Avec ces trois variables étoilées, IRaMuTeQ va constituer des classes en faisant une analyse multidimensionnelle. Et grâce à la méthode de CHD les classes vont être définies en fonction des variables actives qui définissent le mieux chaque classe. Avec les variables actives étant les variables sur lesquelles se fonde l'analyse, c'est-à-dire les variables que nous voulons tester : ce sont des variables non contrôlées par le chercheur.

Néanmoins, avant de commencer notre analyse, notre interprétation et notre discussion, il serait bon de spécifier le choix de nos variables étoilées. En effet, nous avons choisi ces trois variables car elles représentent pour nous les variables étoilées les plus significatives. Même s'il n'y a pas eu de classification significative faite à partir du genre, cette variable aurait pu

⁵ Le χ^2 est un test statistique permettant d'analyser et de mesurer la dépendance ou l'indépendance entre deux caractères. En ce qui nous concerne, il sera question d'étudier la dépendance ou l'indépendance entre nos variables étoilées et les variables actives. En statistique, deux éléments sont dits indépendants si l'un n'agit pas sur l'autre, s'ils ne sont pas liés, s'ils ne sont pas corrélés.

nous donner des distinctions entre les étudiants et les étudiantes. Tout compte fait, cette variable aurait même pu être éliminée car notre but premier n'est pas de comparer les hommes et les femmes. C'est entre autre pour cette raison que nous n'avons pas intégré dans notre questionnaire des questions sur la situation sociale de façon générale. Car des études ont déjà été faites dans ce sens, et que par exemple l'origine sociale aurait des conséquences sur la réussite sociale et l'insertion des étudiants (Cf. Bourdieu P., 1964 ; Pfau-Effinger, B., 1993, 1999, 2004). Ce qui nous intéresse c'est le rapport études/insertion professionnelle. En outre, le niveau d'étude va lui nous donner la possibilité de comparer le discours des étudiants en fonction de leur niveau, leur degré de compétence ou plutôt de maîtrise d'outils ou de ressources relatifs à l'insertion etc. Concernant le sentiment d'être prêt ou non, il va nous donner la possibilité d'observer la relation entre les sentiments et la partie pratique (la « réalité »). Dans la mesure où nous nous sommes intéressés uniquement aux étudiants de l'Université du Mirail, nous avons décidé d'éliminer la variable « établissement fréquenté » car elle n'est pas significative en soit et risque de créer du bruit. Les questions ouvertes et semi-ouvertes ont également été éliminées avant le passage sous IRaMuTeQ parce que tous les étudiants n'y ont pas répondu et les réponses sont très souvent similaires. Nous avons donc recodé les réponses, en regroupant celles qui se ressemblaient et nous les analyserons manuellement. Il s'agit des questions suivantes :

- quels sont, selon vous, les outils nécessaires pour intégrer le métier que vous souhaitez ?
- Selon vous, que doit vous apporter ce dispositif d'accompagnement ?⁶

Une fois notre questionnaire recodé et traité, nous avons lancé une analyse par « méthode ALCESTE » sous IRaMuTeQ et nous allons à présent vous présenter les résultats.

2. Présentation des résultats

Après avoir passé notre questionnaire sous IRaMuTeQ, on obtient 88 UCE⁷ classées sur les 102 identifiées soit 86,27 %. Grâce à la CHD nous obtenons quatre classes de discours. Dans

⁶ la réponse à cette question n'est pertinente que lorsque les étudiants ont répondu oui à la question précédente qui est : entre la fin de vos études et votre insertion professionnelle, seriez vous prêt à suivre un dispositif d'accompagnement qui vous aiderait à mieux vous insérer ?

un premier temps, nous présenterons les classes de discours qui émanent de l'analyse. La seconde partie sera le lieu de présentation des facteurs qui viennent structurer fortement la composition des classes de discours. Ces facteurs sont inférés à partir des AFC (Analyses Factorielles des Correspondances).

2.1. La définition des classes de discours

Comme dit ci-dessus, concernant notre questionnaire, le traitement informatique a dénombré quatre classes de discours. Avec les UCE fortement représentatives de chaque classe, nous allons tenter de donner un sens à ces classes de discours. Et pour chacune des classes, nous allons identifier (si elles sont représentatives) les variables illustratives qui les définissent.

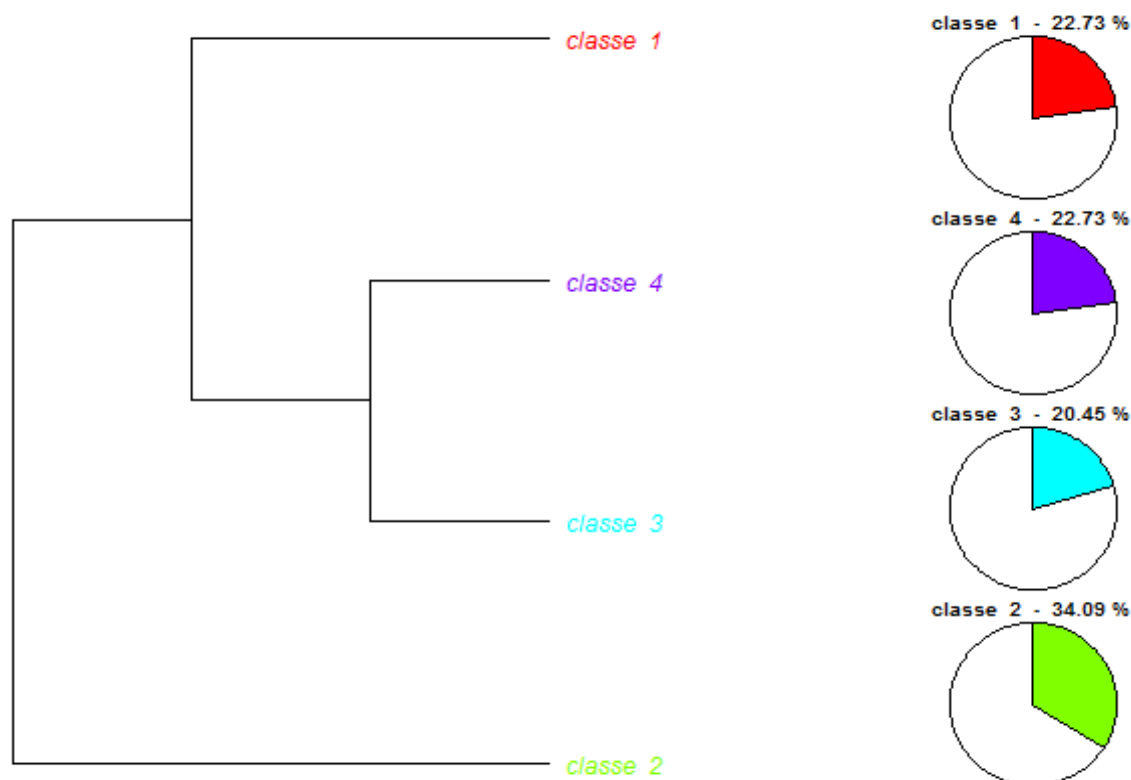


Figure 1 : dendrogramme à partir de CHD fourni par IRaMuTeQ : classification par méthode Alceste

⁷ Unité de Contexte Élémentaire Dans notre questionnaire, les UCE correspondent aux 102 individus ayant répondu.

Le dendrogramme ci-dessus nous révèle deux « groupes » de classes : le premier à être défini est la classe 2 et le second réunit les classes 1, 4 et 3. Nous reviendrons sur la spécificité de ces deux groupes.

Groupe	Nom de la classe	Classe	Eléments de description
1	Etudiants expérimentés	Classe 2	Maîtrise et mobilise les ressources relatives à l'insertion professionnelle
2	Etudiants non expérimentés	Classe 4 : Sentiment de maîtrise des ressources (+)	Projet professionnel pas abouti
		Classe 3 : Sentiment de maîtrise des ressources (+)	Projet professionnel défini
		Classe 1 : Sentiment de maîtrise des ressources (-)	Maîtrise et mobilise peu les ressources relatives à l'insertion professionnelle

Tableau 2 : Les classes de discours définies par la CHD

Nous allons à présent définir chaque classe déterminée par IRaMuTeQ en respectant l'ordre établi par le dendrogramme. Ainsi, nous commencerons par la classe 2 (première à être spécifiée), puis la classe 1 pour finir sur les classes 4 et 3. Pour finir, nous reviendrons sur les éventuelles distinctions entre la classe n°2 et le groupe constitué par les classes 1, 4 et 3.

3. Résultats de la classification d'IRaMuTeQ par méthode Alceste

3.1. L'identification des classes de discours :

➤ Profil de la classe n° 2 : les étudiants expérimentés

Elle contient 30 UCE sur 88 (soit 34,09%). C'est la plus grande classe, elle est principalement caractérisée par des étudiants qui se disent maîtriser suffisamment voire parfaitement les outils facilitant l'insertion. Par outils facilitant l'insertion, il faut comprendre : la constitution de CV, savoir faire une lettre de motivation, avoir une bonne connaissance des outils de prospection (internet, enquêtes métier...) mais aussi savoir mobiliser son réseau personnel et professionnel etc. Ce sont les « étudiants alliant la théorie à la pratique ». C'est pour cette raison que nous avons nommé cette classe de discours : « les étudiants expérimentés ». Ce nom est accordé à cette classe parce que les étudiants qui la composent se caractérisent non seulement par le fait qu'ils se disent maîtriser les outils que nous avons énumérés ci-haut mais aussi parce que leur maîtrise des outils les a conduit par exemple à avoir plus de six entretiens d'embauche grâce à plusieurs CV et lettres de motivation envoyés (plus de six). Ils ont su

mobiliser leur réseau professionnel car, grâce à lui, ils nous disent avoir eu plus de six entretiens d'embauche. Ils savent donc mobiliser leurs ressources pour faciliter leur insertion professionnelle.

Nous pouvons également citer le fait que c'est la seule classe où le fait d'avoir travaillé plus de trois mois consécutifs (hors stage) sur un poste en relation avec les études suivies est une variable active significative ($p = 0.00347$). Ici les étudiants ont formulé leur projet professionnel. C'est-à-dire qu'ils savent dans quel domaine ils veulent travailler, quel métier les intéresse etc. Les variables étoilées qui définissent le mieux cette classe sont :

- Le fait d'être prêt à intégrer le monde du travail avec une valeur de $p = 0.00649$
- Et le niveau d'étude qui est : Bac +6 et plus, avec $p = 0.4722$

Ce sont donc tous ces mots clefs qui nous ont permis d'appeler cette classe n°2 ainsi. Les étudiants de cette classe maîtrisent et savent mobiliser les ressources relatives à leur insertion professionnelle ou plutôt à leur recherche d'emploi.

Variables actives significatives	Chi2	Valeur de p
Nombre d'entretiens d'embauche eus : plus de 6 fois	36.01	< 0,0001
Maîtrise parfaitement la rédaction du CV	27.09	< 0,0001
Entretiens d'embauche grâce au réseau professionnel : plus de 6 fois	22.25	< 0.0001
Maîtrise parfaitement la rédaction de la lettre de motivation	21.81	< 0.0001
Maîtrise suffisamment le réseau professionnel	21.7	< 0.0001
Maîtrise suffisamment les outils de prospection	21.5	< 0.0001
Nombre de CV écrits : plus de 6	18.08	< 0.0001
Nombre de lettres de motivation écrites : plus de 6	16.84	< 0.0001
Maîtrise parfaitement l'entretien d'embauche	12.45	0.00041
Maîtrise suffisamment l'entretien d'embauche	9.47	0.00209
Jobs étudiants en cours de formation	9.15	0.00248
Temps de recherche de travail après formation : entre 3 et 6 mois	8.56	0.00344
Travail hors stage sur un poste relatif à la spécialité : plus de 3 mois consécutifs	8.54	0.00347
La formation suivie prépare suffisamment à une insertion professionnelle	4.98	0.02557
Le projet professionnel est formulé	4.82	0.02821
Prêt à suivre un accompagnement à l'insertion	4.55	0.03288

Tableau 3 : Variables actives définissant la classe n°2

Ce tableau vient résumer toutes les variables actives qui représentent cette classe de discours n°2. Les huit premières variables sont les plus significatives.

➤ **Profil de la classe n° 1 : Les étudiants non expérimentés maîtrisant et mobilisant peu les ressources**

La classe n°1 contient 20 individus sur les 88 retenus (soit 22,73%). Cette classe de discours est caractérisée par des étudiants qui sont dans une situation de non maîtrise des outils participant à faciliter l'entrée dans le monde du travail (cf. outils cités pour la classe n°2). Dans cette classe, nous pouvons constater que l'univers du discours tourne autour d'une variable étoilée qui est ici le fait que les étudiants se disent ne pas être prêt à intégrer le monde du travail. Sur le tableau ci-dessous les variables actives les plus significatives sont :

- Une vague maîtrise du CV et de la lettre de motivation
- Moins de 3 CV et lettres de motivation écrits
- Une non maîtrise du réseau professionnel

Le nom donné à cette classe est assez révélateur car on constate ici que les variables actives les plus significatives tournent autour d'une pratique moindre et d'un faible sentiment de maîtrise des ressources liées à leur insertion.

Variables actives significatives	Chi2	Valeur de p
Maîtrise un peu la rédaction de CV	24.99	< 0.0001
Maîtrise un peu la rédaction de la lettre de motivation	23.59	< 0.0001
A écrit moins de 3 lettres de motivation	21.02	< 0.0001
Ne maîtrise pas du tout le réseau professionnel	18.6	< 0.0001
A écrit moins de 3 CV	18.02	< 0.0001
A eu moins de 3 entretiens d'embauche	12.65	0.00037
Pas prêt à s'investir dans une démarche raccourcissant la période de recherche d'emploi	11.98	0.00053
Pas prêts à suivre un accompagnement à l'insertion	7.93	0.00487
N'a eu aucun entretien grâce au réseau professionnel	7.08	0.00780
Pas de stage obligatoire	6.92	0.00853
Temps de recherche d'emploi après la formation : moins de 3 mois	5.88	0.01527
Maîtrise un peu l'entretien d'embauche	5.6	0.01799
Travail hors de la spécialité : pas plus de 3 mois consécutifs	5.36	0.02061

Tableau 4 : Variables actives spécifiant la classe n°1

Comme nous le montre le tableau 1, la classe n°1 se distingue des classes n°4 et n°3 du fait que dans ces dernières, le sentiment de maîtrise des ressources est plus fort.

➤ **Profil de la classe n° 4 : les étudiants avec un projet professionnel pas abouti**

Nous l'avons nommée ainsi car elle est caractérisée par des étudiants n'ayant pas défini la démarche de mise en œuvre de leur projet professionnel. C'est-à-dire qu'ils n'ont pas établi ou n'ont pas répondu à la question : comment m'y prendre pour réaliser mon projet professionnel ?, que dois-je mobiliser pour y parvenir ? etc. Composée de 20 individus, soit 22,73 % des 88 individus classés, cette classe a été définie comme la classe des « étudiants au projet professionnel non abouti » parce qu'en plus de ne pas avoir défini la démarche de mise en œuvre du projet professionnel, ils n'ont pas eu l'occasion de travailler (hors stages obligatoires) dans des secteurs relatifs à leurs études. La variable étoilée la plus représentative est le niveau d'étude : il s'agit du niveau Bac +5. Le tableau ci-contre vient nous donner les variables actives qui spécifient cette classe de discours.

Variables actives significatives	Chi2	Valeur de p
Travail hors de la spécialité : plus de 3 mois consécutifs	18.54	< 0.0001
Démarche de mise en œuvre du projet professionnel non définie	10.68	0.00108
Entretiens d'embauche effectués : moins de 6 fois	9.17	0.00245
Stages obligatoires	9.02	0.00267
Maîtrise suffisamment la rédaction du CV	8.58	0.00339
Aucun entretien d'embauche effectué	6.52	0.01066

Tableau 5 : Variables caractérisant la classe n°4

Ce qui différencie fondamentalement la classe n°4 à la classe suivante (classe n°3) c'est que dans cette dernière, les étudiants ont un projet professionnel défini.

➤ **Profil de la classe n° 3 : Les étudiants avec un projet professionnel défini**

Elle prend en charge 18 sur 88 des UCE retenues (soit 20,45%). C'est la plus petite classe définie par IRaMuTeQ. Elle est composée par des étudiants qui se disent avoir défini la démarche de mise en œuvre du projet professionnel. Ici, les étudiants se distinguent par le fait qu'ils ont un sentiment de maîtriser suffisante des outils relatifs à l'insertion. Cependant, ils ont eu moins de trois entretiens par biais ou non de leur réseau professionnel. Ce qui nous permet de dire qu'ils auraient le savoir mais pas le savoir-faire. Le choix du nom se résume au fait qu'ils ont défini la démarche de mise en œuvre du projet mais aussi parce qu'ils indiquent maîtriser techniquement le métier auquel ils se destinent. C'est-à-dire qu'ils se disent avoir les savoir-faire relatifs au métier souhaité.

Variables actives significatives	Chi2	Valeur de p
Nombre de CV écrits : moins de 6	24.9	< 0.0001
Nombre de lettres de motivation écrites : moins de 6	19.8	< 0.0001
Entretiens d'embauche effectués : moins de 3	16.77	< 0.0001
Travail hors de la spécialité : pas plus de 3 mois consécutifs	8.75	0.00309
Maîtrise techniquement le métier visé	8.12	0.00437
Maîtrise suffisamment la rédaction de la lettre de motivation	6.72	0.00954
Pas de job étudiant au cours des études	6.58	0.01029
Entretien grâce au réseau professionnel : moins de 3 fois	5.97	0.01451
Maîtrise suffisamment la rédaction du CV	4.47	0.03444
La démarche de mise en œuvre du projet professionnel est définie	4.05	0.04412

Tableau 6 : Variables actives représentant la classe n°3

Pour conclure, au regard du Tableau 2, nous pouvons dire que la CHD a permis de répartir les étudiants interrogés en deux groupes : ceux qu'on a nommés les expérimentés (classe n°2) et ceux qui sont plus dans la théorie que la pratique : les non expérimentés (classes 1, 4 et 3). Nous nommons ce dernier groupe de classes ainsi car, grâce aux variables actives qui définissent ces trois classes, nous pouvons constater qu'ici les étudiants ont eu moins de six entretiens d'embauche. Alors que de façon générale, ils nous disent par exemple maîtriser suffisamment la rédaction de la lettre de motivation. A l'opposé, les étudiants qui composent la classe 2 ont eu plus de six entretiens d'embauche. Cette variable active est d'ailleurs la première à être définie pour cette classe. De plus, nous constatons que parmi les huit premières variables les plus significatives qui définissent cette classe n°2, quatre sont octroyées à la pratique, c'est-à-dire à la mobilisation des ressources. Les étudiants de cette classe de discours sont donc caractérisés par le fait qu'ils connaissent et savent mobiliser les ressources pour chercher un emploi. Ainsi par exemple, ils ont eu plus de six entretiens grâce à leur réseau professionnel, ils ont rédigé plus de six lettres de motivation et conçu plus de six CV. Ces résultats sont en harmonie avec le fait qu'ils nous disent maîtriser parfaitement la rédaction de lettre de motivation, de CV. Ils maîtrisent suffisamment les outils de prospection c'est-à-dire les outils de recherche d'emploi (exemple : internet). Ils savent mobiliser leur réseau professionnel pour chercher un emploi. Ce que nous considérons comme étant assez représentatif.

Nous pouvons également noter que dans la classe n°2, les étudiants ont un niveau d'étude Bac +6 tandis que dans le second groupe, les étudiants ont au plus un niveau Bac +5. Un autre aspect est le fait d'avoir travaillé ou non (hors stage) dans un domaine en lien avec la

formation suivie. Dans la classe n°2, cette variable est positive (c'est-à-dire que les étudiants disent avoir travaillé plus de trois mois consécutifs sur un poste relatif à leur spécialité), alors que dans le second groupe cette variable active est soit inexistante soit négative mais non significative. La distinction essentielle entre la classe n°2 et le groupe constitué par les classes n°1, 4 et 3 c'est que d'une part nous avons une classe de discours (la n°2) qui caractérise une connaissance et une mobilisation des ressources (connaissances, outils) dans leurs pratiques d'insertion et d'autre part il y a un groupe de classes de discours (les classes 1, 3 et 4) qui caractérise, à l'inverse, une difficulté à identifier et à mobiliser des ressources adéquates (outils, démarches, aspects pratiques) dans leurs pratiques d'insertion.

3.2. Facteurs organisateurs du discours des étudiants

Pour compléter la CHD (classification hiérarchique descendante), IRaMuTeQ nous a également présenté l'AFC (analyse factorielle des correspondances) de notre questionnaire. Cette analyse factorielle des correspondances se fait à partir des classes de discours construites au sein de la CHD. Avec l'analyse factorielle des correspondances, par rapport à notre questionnaire, nous obtenons trois facteurs. Nous allons ici nous intéresser aux facteurs qui permettent de distinguer les groupes de classes définis au Tableau 2.

➤ Facteur n°1 : avec 57.53% d'inertie, le facteur 1 oppose sur ce plan la classe n°2 aux trois autres classes (groupe 2). C'est ce facteur qui permet de distinguer les étudiants expérimentés des non expérimentés (classes 1, 4 et 3). Il vient ainsi confirmer notre découpage. Les expérimentés se caractérisent par une maîtrise et une mobilisation des ressources, formulation du projet professionnel alors que les non expérimentés se définissent par une éventuelle maîtrise mais une faible mobilisation des ressources.

➤ Facteur n°2 : 23.47% d'inertie, il participe à discriminer les étudiants ayant un fort sentiment de maîtrise de ressources (+) à ceux qui ont un faible sentiment de maîtrise des ressources (-). Ceux qui ont un sentiment de maîtrise fort sont caractérisés par le profil de discours suivant : maîtrise suffisamment la rédaction de CV et de lettre de motivation et ceux qui ont un faible sentiment de maîtrise par le profil de discours suivant : maîtrise un peu la rédaction de CV et de lettre de motivation, ne maîtrise pas du tout le réseau professionnel mais pense mettre moins de trois mois après la formation pour trouver un emploi correspondant aux études suivies.

➤ Facteur n°3 : le facteur 3 avec 19% d'inertie vient différencier sur ce plan la classe 4 de la 3. Ici la distinction se résume au fait d'avoir défini ou non la démarche de mise en œuvre de son projet professionnel. Les étudiants de la classe 4 n'ont pas défini leur démarche, leur univers de discours tourne autour d'expériences professionnelles non liées à leurs études. La classe 3, avec un projet professionnel défini, est caractérisée par le profil de discours suivant : maîtrise technique du métier visé, entre trois et six CV et lettres de motivations écrites mais moins de trois entretiens décrochés.

4. Discussion des résultats d'IRaMuTeQ

Des structures telles que l'AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés), l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) ou encore Pôle emploi s'accordent sur le fait que le CV, la lettre de motivation etc. sont des outils de communication sur soi qui permettent aux primo demandeurs d'emploi (ici les étudiants en fin de cycle) de faire part aux entreprises et aux recruteurs de leurs savoirs mais aussi de leurs savoir-faire. Selon l'AFIJ, cité dans l'E-book sur l'insertion des jeunes diplômés, la réussite de l'insertion des jeunes diplômés passe par une « bonne » mise en place et en valeur de son CV. C'est pourquoi, il doit donc être agréable et facile à lire. Pour l'AFIJ, un CV agréable et facile à lire *« c'est d'abord un CV pour lequel le recruteur ne doit pas faire un effort de lecture, un effort pour trouver les informations qu'il cherche. Cela passe par une bonne présentation, une présentation sobre du CV. »* En plus de savoir « optimiser » son CV, les étudiants doivent savoir mettre en valeur leurs expériences et leurs acquis dans la lettre de candidature (ou lettre de motivation). En plus de ces deux outils, l'AFIJ recommande aussi d'avoir une maîtrise de son réseau (qu'il soit informatique ou non) car *« par son réseau, on cherche de l'information sur l'emploi potentiel, on ne quémande pas un travail. Chercher de l'information, c'est donner de l'information pour recevoir en retour, c'est un travail beaucoup plus long qu'il n'y paraît au premier abord. »* De plus, après un regard sur ces aspects nous pouvons également citer l'importance que peut avoir la préparation et la maîtrise de l'entretien d'embauche.

La recherche exploratoire exposée plus haut fait apparaître une dépendance entre le fait de mobiliser des ressources participant à la facilitation de l'insertion des étudiants et leur maîtrise. La détection de cette relation nous a été possible grâce à l'analyse multidimensionnelle de notre questionnaire. Elle a permis de faire émerger certaines caractéristiques des étudiants face à l'environnement qui gravite autour du monde professionnel et de celui du travail de façon plus globale. Les résultats obtenus, même s'ils ne

sont pas généralisables à tous les étudiants, viennent nous montrer l'étroite relation qu'il peut y avoir entre le savoir et le savoir-faire. En effet, si nous nous référons à l'approche de la didactique professionnelle, nous pouvons constater toute l'importance que peut avoir l'expérience (savoir-faire) dans l'acquisition et la mobilisation de compétences.

Les résultats font apparaître que les étudiants qui se disent prêts à intégrer le monde du travail avec un niveau d'étude élevé (Bac +6) contrairement à ceux qui se disent pas prêts, ont une maîtrise et savent mobiliser les ressources associées aux pratiques d'insertion professionnelle. Avec le facteur 1 de l'AFC, nous pouvons constater que la classe de discours n°2 est la seule classe où les étudiants ont eu à travailler plus de trois mois consécutifs sur un poste en relation avec la formation suivie. Etant donné que cette classe de discours représente les étudiants de niveau Bac +6 et plus, la question que l'on pourrait se poser est de savoir si les différents postes occupés ne sont pas liés directement au fait que les étudiants préparant une thèse ont la possibilité d'être chargé de cours ? Notre recherche ne nous donne pas la possibilité de répondre à cette question. Néanmoins, nous pouvons dire avec Vergnaud (2007 a) que connaître c'est avant tout savoir agir, en situation, et non savoir dire ou écrire des textes. Ainsi, grâce au facteur 2 de l'analyse factorielle des correspondances, nous pouvons constater que les étudiants qui ont un faible sentiment de maîtrise (classe n°1) ont un rapport faible voire même inexistant avec le monde du travail. Car ils maîtrisent peu ou pas du tout les ressources, ce qui justifie peut être le fait qu'ils se disent ne pas être prêt à intégrer le monde du travail. Cependant, il existe dans cette classe de discours (classe n°1) un paradoxe tel qu'il mérite d'être souligné. En effet, comme nous l'avons montré dans l'analyse, cette classe de discours présente des étudiants qui ne maîtrisent pas les outils, n'ont pas un réseau fonctionnel, ont eu moins de trois entretiens... A l'inverse, ces derniers pensent mettre moins de trois mois après leur formation pour trouver du travail. Ils se disent ne pas avoir besoin d'une aide à l'insertion. Au vu de l'actuelle crise économique et de la montée du chômage, on peut se demander si ces étudiants ne seraient pas dans une forme « d'utopie ». Car ils se disent ne pas être prêts à intégrer le monde du travail mais ne sont pas prêts non plus à suivre un dispositif d'accompagnement qui leur permettrait de pallier ces manques.

Nos résultats montrent également une autre problématique relative à la classe n°4. Dans cette classe de discours qui se réfère aux étudiants de niveau Bac +5 nous constatons qu'ici les étudiants n'ont pas répondu à la question de savoir : « par quels moyens vais-je réaliser mon projet ? » On peut donc dire que leur projet professionnel n'est pas abouti car ils n'ont pas défini sa démarche de mise en œuvre. De plus, si l'on en croit les résultats, leur expérience

professionnelle ne se résume qu'à un travail hors de leur spécialité ou à un stage obligatoire. Est-ce leur formation qui ne les prépare pas assez à leur future insertion ? Ce qu'on peut dire c'est qu'ils ont des savoirs (maîtrise suffisamment la rédaction du CV) mais il leur manquerait peut être des savoir-être, des savoir-faire et de l'expérience dans leur domaine de formation. Avoir des savoirs est certes fondamental, mais les combiner avec des savoir-faire, savoir-être et de l'expérience est nécessaire voire même indispensable pour un accès à l'emploi. Ce qui régit le monde du travail, surtout actuellement, c'est d'avoir de l'expérience et pouvoir définir ses compétences. C'est ce sur quoi s'appuie bon nombre des entreprises qui ont participé à la 5^{ème} édition du carrefour-emploi de Toulouse (www.carrefouremploi.org). Nous considérons les étudiants de cette classe de discours comme étant des étudiants en situation de professionnalisation émergente. Car si l'on en croit Wittorski (2008), la professionnalisation rime avec « *la nécessité de finaliser davantage les apprentissages par rapport aux situations de travail, d'articuler plus étroitement travail et formation, de développer des expertises multiples,...* » On peut noter ici que les étudiants associent bien travail (jobs étudiants) et formation. Cependant, la partie travail concerne ici plus un emploi sans réel lien avec la formation suivie. Car les étudiants de cette classe n°4 nous disent avoir travaillé à côté de leurs études mais pas sur des postes en relation avec leur formation. Le seul travail en rapport avec les études correspond aux stages obligatoires. Donc « professionnalisation » parce que les étudiants de cette classe ont des acquis professionnels qu'ils pourront mobiliser sur un poste relatif à leur formation : c'est la transversalité des compétences. Et « émergente » parce qu'ils n'auraient pas encore une expérience dans un domaine en accord avec leurs études (hormis les stages obligatoires).

A côté de cette classe, nous avons une classe de discours (classe n°3) qui se définit par le fait qu'ici les étudiants ont défini la démarche de mise en œuvre de leur projet professionnel. La principale distinction qu'il y a entre cette classe et les autres, c'est le fait que les variables actives les plus significatives sont majoritairement tournées plus vers la théorie que vers la pratique. Ce qu'il faut comprendre ici c'est que les étudiants caractérisés par cette classe se disent maîtriser suffisamment les outils facilitant l'insertion professionnelle mais ne les mobilisent pas assez.

II. Les entretiens exploratoires

1. Présentation et traitement des données

Les entretiens que nous avons menés auprès de six étudiants viennent compléter notre recherche exploratoire sur les questions de l'insertion des étudiants en fin de cycle. Pour ce faire, nous avons choisi d'interroger des étudiants qui sont en fin de cycle (Bac +5) afin d'analyser leur discours et de tenter de dégager les compétences mobilisées par ces derniers dans des situations de recherche d'emploi, mais aussi de dégager leurs besoins en accompagnement et en formation. Ces entretiens ont duré une quinzaine de minutes environ. En ce qui concerne l'analyse, nous avons choisi d'effectuer une analyse thématique. Comme son nom l'indique, l'analyse thématique consiste à repérer dans un discours ou un texte des éléments récurrents définissant un même concept, un même point de vue, un même thème etc. Nous allons, à la suite de cette présentation, faire état de notre analyse. Cette description de l'analyse se fera en deux parties : la première servira à exposer les résultats par le biais des composantes du schème et la seconde nous permettra d'aborder les besoins définis par les étudiants. Nous finirons ce chapitre sur les entretiens par une discussion des résultats. Pour une meilleure détection des éléments du discours, nous avons décidé d'accorder un code couleur à chacun d'entre eux (Cf. Annexe n°3). Par exemple les buts que nous avons identifiés sont codés en vert. Avant de faire notre analyse, nous allons, dans le tableau suivant présenter quelques caractéristiques sur les six étudiants interviewés. Comme nous l'avons dit dans le chapitre II de la quatrième partie de ce mémoire, pour les besoins de notre recherche qualitative, l'enquête s'est déroulée auprès de six étudiants de l'UTM (choisis parmi les 102 étudiants constituant notre échantillon de base) : deux étudiants en sociologie, deux en psychologie et deux en sciences de l'éducation et de la formation.

	Etudiant 1	Etudiant 2	Etudiant 3	Etudiant 4	Etudiant 5	Etudiant 6
Sexe	Masculin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin
Niveau d'étude	Bac +5	Bac +5	Bac +5	Bac +5	Bac +5	Bac +5
Projet professionnel	Travailler dans l'agro-alimentaire	Chargée de recrutement ou de GEPC ⁸	Psychologue interculturelle	Chercheuse en santé publique et alimentation	Travailler dans la formation pour adulte	Responsable de formation
Formation actuelle suivie	Sociologie de l'alimentation	Psychologie sociale du travail et des organisations	Psychologie clinique, psychanalyse, interculturelle et psychopathologie	Sociologie de l'alimentation	Master développement professionnel	Master développement professionnel
Raisons du choix de cette formation	Découverte de la formation	Comprendre le fonctionnement humain	Comprendre les problématiques familiales, aider les autres et s'aider soi même	Approfondissement de connaissances	Acquisition de savoirs et de savoir-faire propres à la formation pour adultes	Avoir des acquis en relation humaines
Formation antérieure/expériences antérieures	DUT génie industrie chimique, agrobiologie et agroalimentaire Licence management des systèmes HQSE Licence micro biosciences	Parcours « classique » en psychologie	Parcours « classique » en psychologie	Formation en biologie Licence professionnelle vers une nutrition alimentation	Master I Sciences de l'éducation Professeur des écoles	Licence science de l'éducation Conseillère clientèle en banque

Tableau 7 : Récapitulatif des caractéristiques propres aux étudiants interviewés

⁸Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Le choix de la spécialité des étudiants représentés dans ce tableau a été fait de façon arbitraire. Cependant, nous avons choisi d'aller interroger des étudiants de niveau d'étude Bac +5 car l'analyse du questionnaire nous a permis de voir que c'est une classe d'étudiants qui aurait besoin d'un accompagnement (tout comme l'ensemble des étudiants infra Bac +6 qu'on aurait pu également interviewer). Ce tableau a été renseigné en prenant appui sur la première partie de notre grille d'entretien (Cf. annexe n°2). Tous ont été interrogés sur leurs compétences déclarées en situation de recherche d'emploi. Nous leur avons également posé des questions sur leurs besoins en accompagnement et en formation. Nous allons à présent présenter les résultats de nos entretiens exploratoires.

2. Analyse des entretiens : quels résultats ?

Notre analyse thématique s'est donnée pour objectif de voir les points de convergence et de divergences entre les étudiants interrogés. Ainsi nous présenterons à chaque fois deux axes : un axe résumant les points communs et un second résumant les disparités entre les étudiants.

2.1. Les compétences mobilisées par les étudiants

Etant donné que la grille d'entretien est basée en partie sur les composantes du schème (buts sous-buts, règles d'action, invariants opératoire et inférences) défini par Vergnaud (2007 b), nous avons décidé de nous baser sur ces dernières dans le cadre de notre analyse thématique.

2.1.1. But(s), sous-buts et anticipations

Les buts, les sous-buts et les anticipations sont des éléments que l'on retrouve en amont et pendant l'action. Ce sont les éléments introducteurs du schème. Ils représentent l'intention, le but poursuivi et les attentes du sujet quant aux effets attendus dans la mise en œuvre des règles d'action. **Quels buts visez-vous dans la recherche d'emploi ?** C'est par cette question que nous avons essayé d'identifier le ou les but(s) visés par les étudiants lorsqu'ils sont en situation de recherche d'emploi.

Buts communs aux 6 étudiants	Buts non partagés par tous
- Obtenir un entretien d'embauche - Se faire recruter par l'employeur	- Avoir des réponses de l'employeur même si elles sont négatives (propre à l'étudiant 1) - Etre concurrentiel par rapport aux autres profils du même domaine (propre à l'étudiant 3 et 5)

Tableau 8 : Buts partagés et non partagés par les étudiants

Notre analyse thématique nous a permis d'identifier deux principaux buts partagés par tous les étudiants avec qui nous nous sommes entretenus :

- **Obtenir un entretien d'embauche**
- **Se faire recruter par l'employeur**

Les buts communs partagés par les étudiants, en situation de recherche d'emploi, sont des objectifs que nous pouvons qualifier comme des buts qui vont de soi.

« [...] *fin but supérieur c'est avoir des réponses positives qui peuvent hypothétiquement débouchées sur un entretien et le but ultime c'est ben... être recruté* » (Etudiant 1, Annexe 3, p. 95)

Les étudiants sont donc d'accord sur le fait que le but ultime d'une recherche d'emploi c'est d'être recruté, d'avoir un poste, une activité. C'est un but tout à fait naturel lorsqu'on est en situation de recherche d'emploi.

Nous pouvons toutefois noter qu'en plus de ces deux buts, certains étudiants se fixent d'autres buts à atteindre quand ils sont dans une situation de recherche d'emploi. Nous pouvons prendre pour exemple l'étudiant 1 qui nous fait part d'un autre but : « *Ben... au moins être..., avoir des réponses même si elles sont négatives [...]* » (Annexe 3, p. 95). Nous remarquons ici que l'étudiant n°1 vise certes le recrutement mais aimerait ne pas être sans réponse de la part de l'employeur. Il prend donc en considération toutes les possibilités de réponse. Au vue du marché sur lequel les étudiants font des recherches d'emploi et candidatent, les buts visés sont parfois différents. Ainsi, l'étudiant n° 3 de nous dire : « [...] *j'essaye aussi de trouver quelque chose qui m'intéresse et qui est dans mon domaine où je pourrai être concurrentielle par rapport aux autres psychos...* » (Annexe 3, p. 111). Pour l'étudiant n° 5, le fait de convoiter un poste (formateur d'adultes) qui peut prendre en charge plusieurs profils issus de formations différentes conduit à se fixé comme but le fait d'être concurrentiel.

Les buts des étudiants tournent autour de leur relation avec le monde professionnel. Ils s'interrogent sur la nature de leurs difficultés à s'insérer professionnellement sur un poste en rapport avec leur projet professionnel et leur formation. Le manque d'expérience et de connaissances sur le monde professionnel peut être révélateur d'une difficulté à « sortir du lot », à « montrer sa singularité » et à être concurrentiel par rapport à d'autres étudiants (surtout ceux ayant eu une autre formation) qui peuvent être sur le même marché de l'emploi et sur le même poste. L'emploi de termes comme « être recruté », « trouver un emploi », « avoir un salaire »... montre une certaine volonté des étudiants à s'insérer professionnellement. Les verbes d'action comme « vouloir, comprendre, trouver, aimer, travailler, intégrer », viennent spécifier le désir des étudiants à vouloir passer du statut

d'étudiant à celui non pas d'étudiant-salarié mais de salarié à part entière. Tous ces buts que nous avons définis, pour qu'ils aboutissent, ont besoin de répondre à la question du « comment ? » : comment agir pour atteindre ses objectifs ? **Expliquez comment vous vous y prenez pour réaliser ces buts ?** C'est cette dernière question que nous avons soumise aux étudiants afin d'essayer de relever le second constituant du schème que sont les règles d'action.

2.1.2. Règles d'action

Elles représentent la façon dont le sujet s'y prend pour réaliser ses buts. C'est la partie effectrice du schème. Elles permettent de réaliser les buts visés en guidant l'action et en effectuant des prises d'informations et de contrôle de l'activité. Les règles d'action que nous énumérons dans le tableau suivant sont en lien avec les buts que nous avons définis plus haut. La question que nous avons posé aux étudiants pour pouvoir relever ces règles d'action est la suivante : **Expliquez comment vous vous y prenez actuellement pour réaliser ces but ?**

Points communs entre les 6 étudiants	Divergences entre les étudiants
- Faire des recherches sur Internet (et sur des sites dédiés à l'emploi) - Envoyer des CV et des lettres de motivation aux entreprises puis attendre une réponse - Se renseigner sur le monde professionnel et mettre en accord son profil avec les attentes de l'entreprise - Proposer un profil type et convaincre en montrant ses acquis - Mobiliser son réseau professionnel pour avoir un entretien d'embauche - Valoriser ses acquis à travers son CV et sa lettre de motivation - Avant de préparer un entretien, prendre connaissance des attentes de l'entreprise et de sa politique - Faire des recherches par mots clés sur des sites dédiés à l'emploi et répondre aux offres correspondant au profil	Propre étudiant 1 A chaque fin de journées, regarder les offres. Soit y répondre directement, soit laisser les entreprises consulter le CV déposé en ligne sur internet
	Propre étudiant 2 Regarder la façon de recruter des agences d'intérim et proposer un CV correspondant
	Propre étudiant 3 Contacteur des structures (spécialisées) qui facilite l'insertion
	Propre étudiant 4 - Envoyer des candidatures spontanées et postuler à plus d'endroit possible - Appeler l'entreprise pour savoir à qui adresser sa candidature - Se déplacer pour déposer directement sa candidature à l'entreprise
	Propre étudiant 5 - Faire une sélection des entreprises qui nous intéressent et éliminer ceux dont on ne partage pas la politique - Faire des enquêtes métier
	Propre étudiant 6 S'informer sur les entreprises qui intéressent en allant sur leur site internet
	Partagé par au moins deux étudiants - Envoyer des CV puis les mettre en ligne sur un site internet spécialisé (propre étudiant 1, 2 et 3) - Créer son e-profil sur des sites spécialisés (propre étudiant 1, 2 et 3) - Envoyer son CV et téléphoner après si pas de réponse ou se présenter en personne (propre étudiant 4, 5 et 6) - Faire des recherches informatiques par rapport à sa situation géographique (propre étudiant 2 et 6)

Tableau 9 : Tableau de synthèse des règles d'action

Au regard de l'analyse de ces règles d'action, nous pouvons constater que les étudiants ont une façon de procéder qui est souvent commune quand ils sont en situation de recherche d'emploi. « *Alors je parcours déjà tous les sites internet, toutes les offres d'emploi euh j'essaye de voir par rapport à l'Apec et à d'autres sites internet. Je vois un peu si les...fin les postes en relation avec mes études, [...]* » (Etudiant n°2, Annexe 3, p. 102). Cette règle d'action est l'une des premières choses que les étudiants interrogés font pour atteindre leurs

buts visés en situation de recherche d'emploi. Pour « **obtenir un entretien d'embauche** », ils font des recherches sur Internet, envoient des CV et des lettres de motivation aux entreprises puis attendent une réponse. Ils mobilisent leur réseau professionnel pour avoir un entretien d'embauche, valorisent leurs acquis à travers le CV et la lettre de motivation. Ils font aussi des recherches par mots-clés sur des sites dédiés à l'emploi et répondent aux offres correspondant à leur profil. Et pour « **se faire recruter par l'employeur** », ils prennent connaissance des attentes de l'entreprise et de sa politique afin de préparer l'entretien. Ils se renseignent sur le monde professionnel et essaient de mettre en accord leur profil avec les attentes de l'entreprise. Ils essaient de proposer un profil type et tentent, lors de l'entretien, de convaincre l'employeur en montrant leurs acquis.

Bien que les étudiants partagent les deux principaux buts que nous avons relevés, ce tableau nous permet également de voir qu'ils peuvent emprunter des voies différentes pour y parvenir. Par exemple, pour « **obtenir un entretien d'embauche** », l'étudiant n° 4 envoie des candidatures spontanées et postuler à plus d'endroit possible alors que l'étudiant n° 5 fait une sélection des entreprises qui l'intéressent et élimine ceux dont on elle ne partage pas la politique. « *Je limite les organismes qui travaillent sur la pression quoi [...] voilà, je j'irai pas travailler à l'ANPE par exemple* » (Etudiant 5, Annexe 3, p.102).

Dans le discours des étudiants interviewés, nous pouvons observer que la recherche internet occupe une place considérable. Pour trouver du travail, ils font des recherches sur des sites d'emploi généraux (« Pôle emploi », « AFIJ », « Monster »...) ou des sites spécialisés dans le domaine de formation (« journal des psychologues », « agrojob »...). On constate également qu'ils mettent un point d'honneur au fait que le réseau professionnel peut jouer un rôle capital dans leur insertion mais aussi que la valorisation de son CV et de sa lettre de motivation est importante. L'emploi de termes comme « manque cruel de réseau », « je fais des enquêtes métiers », « valoriser mon CV », « construire son CV », « faire une bonne lettre de motivation » vient étayer nos propos. Les règles d'action sont régies par des invariants opératoires. Ces invariants sont catégorisés en concepts-en-acte et en théorèmes-en-acte. Les concepts-en-acte correspondent à ce que le sujet tient pour « pertinent » et les théorèmes-en-acte se rapportent à ce que le sujet tient pour « vrai ».

2.1.3. Invariants opératoires

Ils caractérisent ce que le sujet tient pour vrai et pour pertinent à l'égard de la situation et de la tâche à accomplir. Il s'agit de tout ce qui lui est essentiel pour repérer les éléments (de même que leurs relations) impliqués dans la mise en œuvre du schème.

Points communs entre les 6 étudiants	Divergences entre les étudiants
-La demande de l'entreprise - Lien compétence de l'étudiant/demande de l'entreprise - Convaincre les entreprises de l'apport que peut avoir un « jeune diplômé » -Relation profil/offre d'emploi (mettre en adéquation) -Lien compétences/demande de l'entreprise -Se construire un réseau -Les secteurs de recrutement -Exigences de l'entreprise (compétences attendues) -La demande de l'entreprise -Savoir ce qu'on peut apporter de plus -Avoir le meilleur CV -Demandes de l'entreprise (compétences, concours...) -Connaître la politique de l'entreprise -Savoir ce qu'on peut apporter à l'entreprise -Exigence du poste (l'activité du poste) -Avoir un diplôme et de l'expérience en adéquation avec le poste -Connaissance de l'institution -Le manque d'expérience influe sur le recrutement -La mission donnée et les attentes de l'entreprise -Prise de connaissance des secteurs où l'on peut exercer	Propre étudiant 1 - Mode de sociabilité : travail seul ou en équipe - L'image externe de l'entreprise (bonne ou mauvaise reconnaissance)
	Propre étudiant 2 - Adéquation formation/emploi (se sentir capable d'assumer le poste) - Connaissance du type de métier dont on se destine - Connaissance des branches/secteurs où l'on peut exercer - Sites de recherche appropriés à sa formation et au poste souhaité
	Propre étudiant 3 - Adéquation diplôme, titre et poste occupé
	Propre étudiant 5 - Le manque d'expérience dans le domaine postulé -Savoir se vendre - Faire de l'accompagnement nécessite d'en connaître le fonctionnement - La pression nuit au bon déroulement du travail - Le manque d'expérience dans le domaine postulé
	Propre étudiant 6 - L'activité du poste (descriptif du poste) - La mise en situation permet de mieux assimiler notre apprentissage - Le droit du travail est indispensable aux RH
	Invariants partagé par au moins deux étudiants - La taille de l'entreprise (propre étudiant 1 et 5) - Le secteur de recrutement (propre étudiant 1, 3 et 5) - Les stages effectués en rapport avec le domaine (propre étudiant 3 et 5)

Tableau 10 : Invariants opératoires partagés et non partagés par les étudiants

Pour pouvoir relever les composantes de ce tableau, trois questions ont été posées aux six étudiants, nous citerons ici la principale : **quelles sont les informations pertinentes que vous prenez en compte pour chercher un emploi ?** En réponse, tout comme pour les buts et les règles d'action, nous avons eu des similitudes mais aussi des dissemblances dans le discours des étudiants. Certains éléments comme la demande de l'entreprise, la mise en rapport compétences de l'étudiant et demande(s) de l'entreprise ou encore la mise en adéquation du

profil par rapport à l'offre d'emploi, qui sont des concepts-en-acte, sont des invariants partagés par tous les étudiants. A l'inverse, « le mode de sociabilité : travail seul ou en équipe » est un invariant propre à l'étudiant n°1. Les étudiants 1, 3 et 5 partagent le fait qu'il est pertinent de connaître les secteurs qui recrutent et là où chercher les offres afin d'avoir un entretien d'embauche.

« Ok les éléments à connaître... ben les endroits où chercher, les annonces [...] les annonces de sa spécialité tant qu'à faire [...] en dehors de pôle emploi que tout le monde connaît euh voilà essayer de se construire un réseau rencontrer beaucoup de personnes » (Etudiant 3, Annexe 3, p. 115-116)

Les invariants opératoires que nous avons identifiés dans notre analyse thématiques mettent en évidence les difficultés que rencontrent les étudiants dans la réalisation de leur projet et leur recherche d'emploi. Ils estiment que connaître l'entreprise où on veut travailler et maîtriser techniquement le métier auquel on se destine sont des éléments parmi d'autres qui ont une certaine importance dans la réalisation de ses projets. Ainsi, l'utilisation de termes comme « connaître l'institution où tu veux travailler » vient pointer du doigt les éléments que les étudiants tiennent pour vrai ou pertinent dans leur recherche d'emploi et leur future insertion professionnelle.

2.1.4. Inférences

Les inférences confèrent au schème son adaptabilité selon les caractéristiques et les spécificités de la situation et de la tâche. C'est parce qu'aucune situation singulière n'est identique, le schème a besoin d'adaptations et d'ajustements. Ces accommodations sont possibles grâce aux inférences qui permettent ainsi de prendre de nouvelles informations pour pouvoir contrôler l'action. Ici, les inférences que nous relèveront répondent à la question de savoir si, en situation de recherche d'emploi, les étudiants adaptent différemment leurs stratégies selon certains éléments ou informations (type d'emploi, d'entretien, d'interlocuteur etc.) qui gravitent autour de l'action. En d'autres termes, quels sont les éléments qui viennent influencer sur leurs recherches d'emploi ? Tout comme les buts, sous-buts et anticipations, les inférences peuvent aussi être détectées tout au long de l'action et dans l'ensemble du discours du sujet.

Points communs entre les 6 étudiants	Divergences entre les étudiants
- Compétences attendues - Exigences du poste - Expérience demandée	Propre étudiant 2 - Maîtrise des techniques de recherche informatique - L'activité du poste
	Propre étudiant 3 Statut de la structure (hôpital, association...)
	Inférences partagé par au moins deux étudiants - Niveau requis (Concours, diplôme) (propre étudiant 3 et 6) - Taille de l'entreprise (propre étudiant 1 et 5) - Situation géographique (propre étudiant 1, 2, 3, 5 et 6) - Temps de travail (CDD, CDI, temps plein, temps partiel...) (propre étudiant 3 et 4) - Le salaire (propre étudiant 2, 3, 4, 5 et 6)

Tableau 11 : Tableau des inférences partagées et non partagées par les étudiants

L'analyse thématique des inférences qui sont les dernières composantes des schèmes ne nous a permis de mettre en exergue que trois possibilités d'inférence :

- Compétences attendues par l'employeur
- Exigences du poste auquel on postule
- Expériences demandée par l'employeur

Ces trois possibilités d'inférences sont les seules à être communes à tous les étudiants. En effet, interrogés sur une même situation, ici la situation de recherche d'emploi, nous constatons que les étudiants se différencient au niveau de plusieurs points. Cependant, même si elles ne sont pas partagées de tous, les possibilités d'inférences sont plus groupales qu'individuelles. Nous allons citer ici quelques possibilités d'inférences groupales :

- Les étudiants 1, 2, 3, 5 et 6 prennent en considération la situation géographique dans leur recherche d'emploi. En situation de recherche d'emploi, le lieu où se trouve le poste à pourvoir vient influencer sur leur façon de chercher.

- Pour les étudiants 2, 3, 4, 5 et 6 (soit 83% d'entre eux) le salaire est une information à prendre en compte quand on recherche un emploi.

- Le niveau requis par le poste amène les étudiants 3 et 6 à adapter leur recherche.

Dans le discours des étudiants interrogés, nous relevons des inférences qui viennent donner une autre stratégie à leur démarche. Dans le cadre de la recherche d'emploi, nous constatons

que les mots ou groupes de mots « salaire », « lieu d'exercice », « situation géographique », « compétences attendues », « activité du poste », « expérience demandée », « durée de travail » etc. sont des informations prises en considération pour adapter le mieux possible la recherche d'emploi. De plus, le discours de ses étudiants est majoritairement centré sur leur côté « caméléon » pour citer l'étudiante n°3 (Annexe 3, p. 105). C'est-à-dire qu'ils adaptent surtout leurs stratégies en fonction de l'entreprise à laquelle ils se confrontent ou aimeraient être confrontés.

L'étude des schèmes d'action et de ses composantes nous a permis d'identifier les compétences mobilisées par les étudiants dans des situations de recherche d'emploi. Il faut tout de même préciser que les compétences que nous avons identifiées sont des compétences déclarées. C'est-à-dire, pour dégager les compétences mobilisées, nous nous sommes contentés du seul discours des étudiants. Dans le cadre de nos différents entretiens, des questions sur les besoins en formation et en accompagnement ont fait suite aux questions sur les compétences. Nous avons donc pris le parti d'étudier d'abord les compétences des étudiants avant de travailler sur leurs besoins et étayer par la même « objectif insertion ».

2.2. Besoins en formation et en accompagnement

L'analyse thématique des entretiens exploratoires nous a permis d'identifier quatre principaux besoins en formation et en accompagnement des étudiants avec qui nous nous sommes entretenus. Dans le tableau ci-dessous, nous indiquons les besoins les plus représentatifs que nous avons identifiés. Les résultats montrent que les étudiants définissent essentiellement leurs besoins en termes de pratique (le versant de la théorie). Les étudiants ont ici répondu à deux principales questions : **si vous deviez proposer des axes d'amélioration à votre formation, lesquels seraient-ils ?** et **de votre point de vue, de quelle(s) formation(s) supplémentaire(s) auriez-vous besoin dans le cadre de votre cursus ?**

Besoin 1	Mise en pratique
Besoin 2	Création et développement de son réseau professionnel
Besoin 3	L'entreprise comment ça marche
Besoin 4	Plus de temps en entreprise : alternance comme solution

Tableau 12 : Les principaux besoins identifiés

➤ **La mise en pratique** : elle résume le fait que les étudiants nous disent vouloir associer à leurs cours théoriques un côté pratique. Pour eux, l'Université ou plutôt leur formation ne

doit pas se cantonner qu'aux aspects théoriques surtout lorsqu'il s'agit d'une formation professionnalisante.

Etudiant 1 : « [...] Donc peut-être qu'ils nous donnent plus d'exemples concrets de métiers spécifiques qu'on pourrait faire, avec euh... en quoi consiste ce métier, c'est quoi le métier au jour le jour et tout ça... [...] » (Annexe 3, p. 99)

Etudiant 2 : « houlà... alors euh..., alors il me faudrait fin moi, dans l'idéal il faudrait qu'il y ait plus de professionnels qui interviennent en formation, plus de témoignages euh... [...] et après plus d'examens concrets avec des études de cas plus concrètes » (Annexe 3, p. 105)

Etudiant 3 : « alors si je devais euh... oui alors pour ma formation ce serait [...] travailler un peu les questions de communication... [...] savoir se présenter euh et aussi euh... [...] savoir gérer un projet, le monter et tout ça [...]. Pour ceux qui veulent monter un cabinet il faut pareil, il faut faire des plaquettes, faire des cartes de visite, faire des sites internet et tout ça, c'est des choses euh auxquelles on a pas du tout eu accès... » (Annexe 3, p. 117)

Etudiant 4 : « euh... ben là c'est plus des stages en fait parce que c'est vraiment où tu vois euh tu comprends comment euh tu as la théorie mais euh ce qui manque euh finalement fin un peu à toutes les formations c'est la pratique [...] fin là c'est plus l'expérience en fait » (Annexe 3, p. 127)

Etudiant 5 : « Parce qu'on va être emmené à accompagner des gens qui qui sont pas sûrs d'eux, qui savent pas se présenter et tout ça, ben nous non plus on sait pas se présenter donc euh..(rires) on va l'aider, on va les aider à s'insérer on va les accompagner alors que nous-mêmes on a fin je trouve qu'on est pas, qu'on s'est pas préparé à le faire, comme ils font dans les euh dans les formations ADVP et tout ça [...] ils font, ils immergent la personne dans le dans le procédé et comme ça la personne est vraiment euh, au fait de la chose, on lui fait faire la chose et puis euh comme ça il peut le faire faire aux autres quoi donc voilà » (Annexe 3, p. 136)

Etudiant 6 : « euh mm donc c'est vrai qu'euh bon on en a déjà parlé avec la responsable de formation euh c'est vrai qu'on nous a vendu un peu un master professionnel euh du coup j'améliorerai ce côté pratique, il manque un peu de pratique [...] comme savoir-faire un entretien annuel, savoir faire des entretiens d'embauche... [...] euh pas vraiment expérience mais euh mise en pratique on va dire plutôt » (Annexe 3, p. 142)

Les extraits ci-dessus mettent en exergue à l'unanimité que les étudiants interviewés se disent vouloir donner un côté pratique à leur formation. Cette mise en pratique leur donnerait peut être la possibilité de mieux aborder le monde professionnel auquel ils se destinent.

➤ **Création et développement de son réseau professionnel :** nous avons défini ce second besoin ainsi parce que dans l'analyse thématique, nous avons pu observer que les étudiants octroient une part importante au réseau professionnel dans leurs recherches

d'emploi. Ainsi on peut noter qu'ils font souvent appel à ce dernier quand ils recherchent du travail : « *j'ai créé un compte viadéo pour pouvoir être visible* » (étudiant 2, Annexe 3, p. 103) « *J'essaye d'euh d'avoir des infos par mes collègues de promo* » (Etudiant 3, Annexe 3, p. 112), « *j'ai recontacté mes anciennes maîtres de stages* » (Etudiant 3, Annexe 3, p. 112), « *je demande à des amis s'ils connaissent* » (Etudiant 4, Annexe 3, p. 123), « *je fais des enquêtes métiers* » (Etudiant 5, Annexe 3, p. 130) etc. Cependant, force est de constater que les étudiants se disent tout de même avoir besoin d'un réseau « fonctionnel » qui leur permettrait d'avoir des informations sur le monde professionnel. Ce besoin de créer et de développer son réseau professionnel est également visible dans les réponses aux questions ouvertes de notre questionnaire que nous avons éliminées avant le traitement sous IRaMuTeQ. Pour rappel il s'agit de la question **quels sont, selon vous, les outils nécessaires pour intégrer le métier que vous souhaitez ? et selon vous que doit vous apporter ce dispositif d'accompagnement ?** Les étudiants qui ont répondu à ces questions pensent que le réseau professionnel est un outil nécessaire pour intégrer le métier souhaité. Ils nous disent également qu'un dispositif d'accompagnement doit leur apporter un réseau professionnel. Sur les 75 étudiants sur 102 ayant répondu à la question une, 30% d'entre eux nous disent que le réseau professionnel est un outil nécessaire à l'insertion professionnelle. Et sur les 34 étudiants sur 102 ayant répondu à la seconde question, 17% considèrent que le dispositif d'accompagnement qu'ils suivraient doit les aider à construire et à développer leur réseau professionnel.

➤ **L'entreprise comment ça marche :** un autre besoin que l'analyse thématique nous a permis de déceler est la connaissance de l'entreprise. En effet, à travers notre analyse, nous avons pu voir que les étudiants estiment qu'il leur manque des aspects sur la connaissance de l'entreprise. Ce besoin traduit la volonté de l'étudiant de mettre en œuvre au sein de sa pratique d'insertion un apprentissage à la connaissance de l'entreprise en général et celle à laquelle il se destine en particulier. Ainsi nous retrouvons dans leur discours des termes comme « *connaître l'institution* » qui viennent montrer leur intérêt.

➤ **Plus de temps en entreprise :** ce dernier besoin que nous avons identifié va de pair avec les trois autres. Grâce aux entretiens, nous pouvons constater que les étudiants en fin de cycle que nous avons questionnés aimeraient avoir plus de temps en entreprise pour mieux se professionnaliser. Pour eux la professionnalisation passe par une expérience et une mise en pratiques des connaissances acquises en formation. Cette professionnalisation peut se faire à

travers des stages un peu plus longs. Certains étudiants vont même jusqu'à proposer que leur formation soit faite à la manière de celle en alternance.

3. Discussion à partir des résultats

Dans cette partie, nous allons tenter d'apporter plus d'éclairage à notre analyse des six entretiens d'étudiants en fin de cycle. Le tableau ci-dessous vient résumer les composantes des schèmes partagées par tous les étudiants avec lesquels nous nous sommes entretenus dans le cadre de cette recherche qualitative. A travers ce tableau, il nous sera possible de relier, entre elles, les différentes composantes des schèmes. Cette mise en relation nous l'avons faite à travers les buts visés et partagés par les étudiants.

Buts	Règles d'action	Invariants opératoire		Inférences
		Ce que l'étudiant tient pour « vrai »	Ce que l'étudiant tient pour « pertinent »	
1-Obtenir un entretien d'embauche	Faire des recherches sur Internet (et sur des sites dédiés à l'emploi) Envoyer des CV et des lettres de motivation aux entreprises puis attendre une réponse Mobiliser son réseau professionnel pour avoir un entretien d'embauche Valoriser ses acquis à travers son CV et sa lettre de motivation Faire des recherches par mots clés sur des sites dédiés à l'emploi et répondre aux offres correspondant au profil	Connaître les secteurs de recrutement permet d'avoir plus rapidement un entretien Savoir effectuer une recherche d'emploi est indispensable à l'insertion : recherche par internet, par le réseau professionnel Avoir un diplôme et de l'expérience en adéquation avec le poste permet l'obtention d'un entretien ...	Il est pertinent de connaître la demande de l'entreprise, de mettre en adéquation son profil et l'offre d'emploi. Il est pertinent de se construire un réseau, connaître les exigences du poste (l'activité du poste) ; connaître l'institution et les secteurs où l'on peut exercer	Compétences attendues
2- Se faire recruter par l'employeur	Se renseigner sur le monde professionnel et mettre en accord son profil avec les attentes de l'entreprise Proposer un profil type et convaincre en montrant ses acquis Avant de préparer un entretien, prendre connaissance des attentes de l'entreprise et de sa politique	Convaincre les entreprises de l'apport que peut avoir un « jeune diplômé » est nécessaire au recrutement Savoir ce qu'on peut apporter de plus permet de montrer à l'employeur notre plus-value Connaître la politique de l'entreprise permet d'être recruté Le manque d'expérience influe sur le recrutement ...	Il est pertinent de connaître le lien entre compétences de l'étudiant et demande de l'entreprise, de connaître les demandes et exigences de l'entreprise et la mission qui nous est donnée	Exigences du poste Expérience demandée

Tableau 13 : Récapitulatif des composantes du schème

Le second volet de notre recherche exploratoire présenté ci-dessus montre qu'il existe, au moins pour les étudiants, une relation entre la professionnalisation et la préparation à l'insertion. Par préparation à l'insertion il faut comprendre entre autres une « réelle » mise en pratique ou en situation et une expérience professionnelle conséquente (stage en entreprise plus long et mieux structuré). Les résultats de cette recherche, qui viennent en partie compléter notre enquête par questionnaire, ne peuvent et ne doivent pas conclure à une relation de cause à effet entre le contenu de formation et l'insertion des étudiants. Car nous n'avons pas assez d'éléments pour établir d'éventuelles relations mais aussi parce que notre étude ne se fait pas dans ce sens. Néanmoins, les résultats nous donnent la possibilité de voir les attentes des étudiants par rapport à leur formation. Cette recherche permet de confirmer l'intérêt d'étudier la question de l'insertion des étudiants en fin de cycle que l'on croit souvent protéger par leur diplôme. Pour pallier ce problème, le MESR dans son projet de loi ESR⁹ nous dit que : *« l'enseignement supérieur et la recherche doivent plus que jamais être en mouvement pour relever les défis sociaux, économiques et scientifiques qui se présentent à nous. »* Ce projet de loi inscrit dans ses lignes une amélioration de l'insertion professionnelle des étudiants en proposant par exemple le développement des stages, notamment en licence, avec un certain encadrement pour éviter les abus et l'introduction de cours à l'entrepreneuriat pour tous les doctorants. Parmi les vingt mesures qui donnent une priorité à la réussite des étudiants, deux ont particulièrement retenues notre attention. Il s'agit de la « **Mesure 5** - *Faire de l'étudiant l'acteur de sa formation, avec une spécialisation progressive des études en premier cycle, en favorisant les passerelles* » et de la « **Mesure 6** - *Doubler le nombre d'étudiants en alternance pour faciliter l'insertion professionnelle et démocratiser l'accès à l'enseignement supérieur* » (Projet de loi ESR). L'Université se doit donc d'aller au-delà de sa mission première qu'est la transmission et la production de savoirs en s'octroyant une nouvelle mission qui consiste à accompagner ses étudiants dans leur insertion professionnelle. Les résultats font apparaître que les étudiants, dans le cadre de leur recherche se tournent quasi exclusivement vers internet, ce qui pourrait laisser imaginer qu'ils n'ont pas connaissance d'autres outils de recherche d'emploi. Nous constatons également que les

⁹ Projet de loi d'orientation pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche, adopté à l'Assemblée nationale le 28 Mai 2013.

étudiants font des recherches sur internet mais n'en maîtrise pas forcément les codes et l'étendu des possibilités.

En attendant que l'Université, à l'image des grandes écoles, mette un réel point d'honneur à l'insertion de ses étudiants en fin de cycle surtout ceux infra Bac +6, les étudiants sont obligés de se former eux-mêmes sur ces questions liées à leur insertion ou de s'inscrire dans une démarche d'accompagnement à l'insertion. C'est dans cette lignée que s'inscrit Holéo développement en mettant en place « objectif insertion », un dispositif qui vise à faciliter l'insertion post-universitaire des étudiants en fin de cycle.

En guise de conclusion à cette cinquième partie consacrée à l'analyse et à la discussion de nos résultats, nous pouvons dire que les étudiants, surtout ceux infra Bac +6, auraient besoin d'être accompagnés dans leur insertion. En attendant que l'Université, à l'image des grandes écoles, mette un réel point d'honneur à l'insertion de ses étudiants en fin de cycle, les étudiants sont obligés de se former eux-mêmes sur ces questions liées à leur insertion ou de s'inscrire dans une démarche d'accompagnement à l'insertion. C'est dans cette lignée que s'inscrit Holéo développement en mettant en place « objectif insertion », un dispositif qui vise à faciliter l'insertion post-universitaire des étudiants en fin de cycle. Grâce à notre recherche quantitative (questionnaire) et qualitative (entretien semi-directif), nous avons pu établir quatre hypothèses générales :

Hypothèse générale 1

Plus le niveau d'étude est élevé, plus la maîtrise et la mobilisation des ressources (connaissances, outils) dans les pratiques d'insertion professionnelles sont fortes.

Hypothèse générale 2

La connaissance du monde professionnel et la construction d'un réseau professionnel est nécessaire à l'insertion socioprofessionnelle des étudiants en fin de cycle.

Hypothèse générale 3

Les étudiants qui ont un niveau d'étude infra Bac +6 ont besoin d'un accompagnement à l'insertion.

Hypothèse générale 4

Il existe une dépendance entre la mobilisation des ressources relatives à l'insertion et le nombre d'entretiens d'embauche réalisés.

Ces hypothèses viennent questionner le fonctionnement de l'Université qui jusque là est plus centré sur la construction et la transmission du savoir. Ce qu'on peut relever à travers notre recherche c'est que les étudiants ont besoin d'avoir une formation qui leur donnerait la possibilité d'acquérir de l'expérience à travers une mise en situation. Car comme nous le dit Vergnaud (2001), les savoir-faire acquis au cours de l'expérience sont aussi importants que l'examen des productions écrites ou orales dans la délivrance du diplôme. Pierre Pastré de poursuivre, dans son cours sur les fondements ergonomiques et didactiques, qu' « *on apprend la pratique par l'exercice de la pratique. Autrement dit, il faut faire pour savoir faire.* » Nous pouvons donc avancer que la mise en pratique est nécessaire à l'assimilation des compétences. Nos hypothèses sont en partie validées par notre recherche. En effet, si nous prenons par exemple la première hypothèse, nous constatons que dans notre échantillon, les étudiants qui ont un niveau Bac +6 et plus ont une maîtrise et une mobilisation des ressources liées à leur insertion plus forte que celle des étudiants qui ont un niveau Bac +5. Les formations universitaires dites de professionnalisation devraient peut-être octroyer plus de place aux questions liées à l'insertion de leurs étudiants. Selon l'AERES¹⁰ (2010), « *les questions d'insertion professionnelle sont peut-être les éléments les moins travaillés des dossiers de Toulouse II.* » Selon elle, l'impact qu'a la large intervention de professionnels extérieurs dans les formations de l'UTM sur les débouchés des diplômés est difficilement détectable. Les services centraux comme le SIOU¹¹ ou encore le DAAP¹² ont mis en place plusieurs dispositifs d'aide à la réussite et à l'insertion « bien pensés ». Cependant, l'absence, quasi générale, de statistiques sur l'insertion professionnelle des étudiants (type de postes envisagés, durée de recherche d'emploi...) ne nous permet pas d'en connaître l'efficacité et d'en juger la portée.

L'une des questions que je me suis posé durant cette année de formation et notamment durant mon stage de professionnalisation est de savoir pourquoi professionnalisation ne rime pas avec insertion même si ce sont deux concepts distincts. Nous pouvons dire que le dispositif « objectif insertion » mis en place par Holeo développement tente d'apporter une solution à ces difficultés que peuvent rencontrer les étudiants en fin de cycle démunis parfois d'expérience pratique. Dans la partie qui suit, nous allons essayer de voir les éléments communs au dispositif et aux besoins des étudiants mais aussi et surtout les besoins des

¹⁰ Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

¹¹ Service d'Information et d'Orientation Universitaire

¹² Dispositif d'Accueil et d'Accompagnement Pédagogique

étudiants que le dispositif ne prend pas forcément en charge. Les résultats de cette comparaison nous donneront la possibilité de proposer des axes d'améliorations et des recommandations à « objectif insertion ».

Sixième partie
DES REPERES POUR UNE FACILITATION ET UN
ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION

Notre recherche à visée exploratoire nous a permis d'aller questionner les étudiants sur leurs compétences mais aussi et surtout sur leurs besoins en formation et en accompagnement dans leur recherche d'emploi et leur insertion socioprofessionnelle de façon générale. A travers le questionnaire, grâce à IRaMuTeQ, nous avons pu identifier quatre classes de discours. Nous avons pu constater entre autre que la classe n°2, qui est la plus grande classe définie par la Classification Hiérarchique Descendante (CHD), était une classe de discours caractérisée par des étudiants de niveau Bac +6 et plus. C'est une classe, contrairement aux trois autres, où les étudiants se disent maîtriser suffisamment voire parfaitement les outils facilitant l'insertion (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche etc.) et savent les mobiliser. Car grâce à ces outils, ils ont pu avoir plusieurs entretiens d'embauche. C'est en partie par le biais des résultats de cette classe que nous avons établi notre première hypothèse générale. Un autre aspect qui nous a marqué dans les résultats du questionnaire c'est le fait que les étudiants de niveaux Bac +5 (représentés par la classe n°4) n'aient pas défini la démarche de mise en œuvre de leur projet professionnel. En ce qui concerne la seconde partie de notre recherche guidée par nos entretiens exploratoire, nous avons pu détecter que ce qui préoccupe les étudiants en fin de cycle, lorsqu'ils sont en situation de recherche d'emploi, c'est de décrocher un entretien d'embauche et d'être recruté par l'employeur. Pour arriver à leur fin, ils mènent par exemple des recherches par mots-clés sur des sites dédiés à l'emploi qu'ils soient spécialisés ou non dans leur domaine de formation. Ils essaient également de mobiliser leur réseau professionnel qu'ils considèrent d'ailleurs comme étant important voire indispensable à l'entrée dans le monde du travail. Nous avons également pu établir que l'une des choses qu'ils auraient aimée avoir en formation est la mise en situation : le travail sur des cas concrets, une résolution de situations-problèmes afin d'asseoir le côté théorique que leur formation a pu leur octroyer. Avant d'exposer ce sur quoi « objectif insertion » devrait mettre l'accent pour coller au plus près des besoins des étudiants, nous aimerions revenir dans une première partie sur une notion aux contours flous et aux formes multiples : l'accompagnement.

I. La notion d'accompagnement

L'accompagnement est de nos jours un aspect très complexe et fortement lié au monde du travail. Il peut avoir de multiples figures : c'est un mot glouton. De nos jours, on parle d'accompagner les enfants à l'école, d'accompagnement aux devoirs, d'accompagnement des bagages, d'accompagnement à la fin de vie etc.

1. L'accompagnement : une nébuleuse des pratiques et des formes multiples

L'accompagnement trouve ses origines dans le latin (*ac* → vers, *cum* → avec et *panis* → pain) et l'ancien français « *compain* » (qui signifie compagnon). Il peut se définir comme étant le fait de cheminer avec quelqu'un afin de partager quelque chose. C'est un processus microsocial qui s'apparente au partage du pain. La relation est ici symétrique, réciproque et égalitaire : chacun des composants apporte quelque chose à la relation.

Pour Maela Paul (2004), la fondation conceptuelle de l'accompagnement n'est pas encore concise, c'est pourquoi cette notion dépasse largement les champs disciplinaires et les secteurs professionnels. Car la fonction d'accompagnement, apparue officiellement dans les années 1995, vient questionner « *la posture du professionnel, jette un trouble sur des tâches que l'on avait soigneusement distinguées, définies* » (p. 8). L'accompagnement reste donc un mot valise, un « fourre-tout », qui associe avec lui plusieurs pratiques, métiers. Elle émet ainsi l'hypothèse selon laquelle la signification du mot « *accompagner* » se comprendrait à travers une tension existante entre deux pôles : « *d'un côté, la dimension anthropologique de l'accompagnement, fondée sur une disposition humaine à être en relation avec autrui, et les figures qui interrogent le sens et de l'éthique de ce rapport ; de l'autre, la dimension conceptuelle de l'accompagnement, ses problématiques actuelles et les logiques qu'elle combine, comme autant de critères d'adéquation à une situation sociale spécifique* » (p. 8). Selon l'auteur, « *les temps changent avec eux les exigences...* » (p. 12), cette phrase, extraite de l'introduction de son ouvrage L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique, rend bien compte de l'évolution que peut avoir l'accompagnement dans le temps. On assiste alors à une diversité et une diversification des pratiques d'accompagnement dont Maela Paul fait l'inventaire dans son premier chapitre : counselling (relation d'aide dans un processus de développement personnel), coaching (visée d'efficacité, de performance et d'excellence), tutorat (socialisation, formation, évaluation), mentorat (relation intergénérationnelle d'apprentissage entre un homme d'expérience et un novice), conseil et consultance (restaurer le pouvoir d'agir), sponsoring (fonction de parrainage) etc. sont ainsi autant de pratiques qui « revendiquent » être de l'accompagnement.

2. Des objectifs aux formes d'accompagnement

L'objectif principal de l'accompagnement est la régulation. La régulation consiste ici à donner la possibilité à autrui d'avoir une certaine stabilité dans sa démarche. On peut donc dire

qu'accompagner des étudiants dans leur insertion c'est leur donner les moyens de réaliser leur projet professionnel.

Maela Paul (2004) distingue trois concepts dans l'accompagnement qui sont : « *l'individualisation* », « *l'autonomisation* » et la « *socialisation* ».

Dans le domaine du social, on peut traduire l'individualisation comme le fait qu'à chaque individu correspond une particularité, une solution. De fait, l'accompagnement se doit de s'adapter à chaque individu. Il ne peut donc exister un accompagnement, un conseil « miracle », préétabli que l'on appliquerait quelle que soit la situation. On peut dire alors que le CIP ne vit pas ou ne doit pas vivre dans la routine d'une pratique singulière, il se doit de « tenir » ou de « donner conseil » en s'adaptant à l'individualité de chacun.

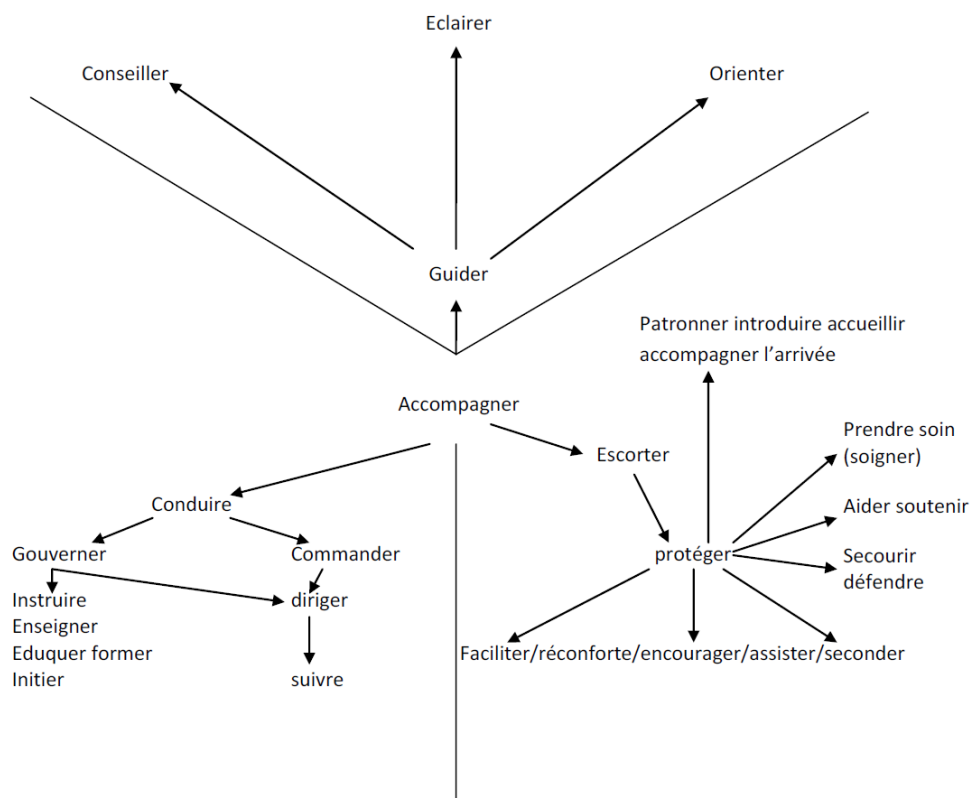
L'autonomisation quant à elle est une visée de la maïeutique : ici l'accompagnant aide autrui à se connaître soi-même. Le but est d'occuper un rôle de « facilitateur » afin d'aider autrui à mobiliser les ressources nécessaires à son développement voire son épanouissement. Enfin, la socialisation revient à accompagner autrui dans son passage de sujet passif à un sujet actif de la communauté.

Ces trois concepts sont des concepts fondamentaux dans l'accompagnement. Et l'accompagnateur est là pour faire effet miroir : c'est un « ami critique ». En plus de ces trois concepts, Maela Paul, étudiant les expériences de praticiens dans des situations de travail, relève trois registres :

- **Escorter** : registre du soin, de la protection et de l'aide, il consiste à accompagner une personne en la surveillant et en la protégeant.

- **Conduire** : registre de la direction, il relève d'un accompagnement dans une direction donnée.

- **Guider** : registre du conseil et de l'orientation, son objectif est un accompagnement en montrant le chemin sans pour autant l'imposer de façon systématique à autrui. Il « *dessine l'entre-deux : entre la faille et la formation, entre faillir et devoir être, entre vulnérabilité et volonté, mais aussi entre l'individu et la collectivité, [...]. En d'autres termes, il convoque [...] les doutes nourris par la certitude intérieure qu'un chemin existe bien : à l'opacité de l'obstacle (escorter) travaille la transparence de passage (guider)* » (Paul M., 2004, p. 148).



Champ sémantique d'accompagner

A travers ce schéma extrait de Maela Paul (2004), on constate que le registre de « guider » ne peut définir à lui seul le concept de l'accompagnement. Accompagner c'est également savoir conduire et escorter autrui.

Pour conclure, nous pouvons dire avec F. Dubert (2009, cité dans Jorro A., 2011), que le fait que les institutions aient connu un déclin, a créé un certain engouement pour la notion d'« accompagnement ». Cependant, l'accompagnement s'inscrit par définition dans la durée, il se doit d'avoir une temporalité. A défaut, comme nous le dit Myriam Revault D'Allonnes (2008), nous risquons de tomber dans la dépendance. Car pour elle, nous vivons dans une société du « *care* » (prendre soin). Et l'accompagnement peut, dans une certaine mesure, provoquer de l'assistanat. Raison pour laquelle l'accompagnement doit être, entre autres, centrée sur la régulation, sur une aide à la délibération et sur une temporalité. L'accompagnement se doit d'être autant que possible une aide à la décision et non une prescription. Si l'accompagnement est une aide à la délibération, quelle plus-value un dispositif d'accompagnement à l'insertion peut apporter à un étudiant en fin de cycle ? Dans la partie suivante, nous allons tenter d'apporter des éléments de réponse à cette question.

II. Vers un dispositif de formation favorisant l'insertion des d'étudiants en fin de cycle

Notre recherche exploratoire sur les étudiants en fin de cycle et leur insertion s'est donnée pour but de venir questionner les étudiants sur leurs compétences et sur leurs besoins en accompagnement et en formation. Une de nos préoccupations était de mettre en exergue les difficultés que peuvent rencontrer les étudiants dans le cadre de leur recherche d'emploi et de leur insertion de façon plus globale. Dans la suite de ce chapitre, nous ferons, dans une première partie, la présentation du contenu du dispositif « objectif insertion », le second point sera le lieu d'une comparaison entre les besoins détectés des étudiants et les propositions du dispositif. Nous terminerons ce chapitre par d'éventuelles recommandations.

1. « Objectif insertion » : quelles propositions ?

Comme nous l'avons déjà dit dans le chapitre IV de la première partie de ce mémoire, « objectif insertion » se donne quatre principaux objectifs :

- Etre capable de valoriser les savoirs acquis en formation au regard du monde professionnel : il s'agit là d'un accompagnement au développement de la communication professionnelle.
- Intégrer l'Entreprise dans les meilleures conditions et les meilleurs délais.
- Piloter sa recherche : aide à la définition de son projet, à la recherche documentaire, à l'exploration du marché du travail etc.
- Réussir ses entretiens de recrutement : simulation d'entretien, mise en situation

Ces objectifs se répartissent autour de trois axes de formations.

1.1. « Comprendre l'entreprise ? »

Dans cette première partie de la formation, Holeo propose de travailler sur un enseignement de ce qui régit l'entreprise de façon générale. Il sera question ici d'aborder les éléments économiques (fonctionnement, organisation, l'entreprise et son environnement, le chiffre d'affaires, les charges, la concurrence, le profit...), d'amener l'étudiant à apprendre ou compléter son apprentissage sur ce qu'est la notion de « projet d'entreprise » et la politique ressources humaines de l'Entreprise. Le second point de cette première partie de formation consistera à travailler sur les relations humaines dans l'entreprise (la hiérarchie, les relations

formelles et les relations informelles). Ensuite l'étudiant aura à travailler sur ce que Holeo appelle les outils de la régulation des relations professionnelles. Il s'agit là de comprendre et de savoir utiliser des outils comme le contrat de travail, le règlement intérieur, la fiche de paie, la convention collective ou encore le droit du travail. Et pour finir cette première partie de formation, Holeo propose de revenir sur la question de la protection sociale et la fiscalité du salarié pour permettre ainsi à l'étudiant, futur salarié, de connaître, entre autres, ce dont il a droit. Ici, le travail tournera autour de la sécurité sociale, autour des dispositifs liés à la santé, la prévoyance et à la retraite. Sera également abordée la question de la fiscalité des personnes physiques et l'étude détaillée de la fiche de paie. Après un travail sur l'Entreprise, « objectif insertion » vise un travail sur la personne : l'étudiant.

1.2. « Intégrer l'entreprise »

Après avoir travaillé sur la question de comment marche l'Entreprise, l'étudiant intégrant le dispositif aura à travailler sur lui-même. En effet, cette seconde partie de la formation sera consacrée au travail sur l'élaboration de son projet professionnel. L'étudiant sera accompagné dans son auto-évaluation et pourra ainsi mettre en accord son projet professionnel et sa stratégie de recherche d'emploi. Par stratégie de recherche d'emploi il faut comprendre l'étude du marché, les outils de recherche d'emploi et les démarches à suivre etc. Un autre aspect que je me permettrai de qualifier d'important est le travail sur l'utilisation professionnelle du téléphone. L'étudiant aura donc à travailler sur des aspects communicationnels. Le dispositif propose également de travailler sur les recruteurs et les techniques de recrutements. Pour ce faire, Holeo envisage de travailler sur la question liée à l'état d'esprit et les attentes du recruteur. Il y aura également un travail sur les fonctions et l'utilisation des outils de recrutement (CV ; Lettre de Motivation ; entretiens collectifs ; Test ; entretiens individuels), mais aussi un travail sur les référentiels et grilles d'évaluation. Pour finir cette seconde partie de formation, l'étudiant aura à travailler sur la maîtrise de l'entretien de recrutement. Pour cela, il travaillera ses entretiens d'embauche par le biais d'une mise en situation et de jeux de rôle.

Pour finir cet accompagnement à la facilitation de l'insertion post-universitaire d'étudiant en fin de cycle, Holeo développement aimerait travailler sur le but final de l'accompagnement : la régulation.

1.3. « Accompagnement régulation »

Ce troisième et dernier volet du dispositif porte bien son nom. Car il est consacré à un travail de préparation et de réflexion individuelle. Grâce aux jeux de rôles, à l'étude de cas, aux travaux de groupes, au livret de formation (support de prise de notes pour les participants) et aux entretiens individuels, l'étudiant pourra avoir un regard réflexif sur sa pratique par le biais d'une synthèse et d'une décentration. Cet « accompagnement régulation » sera aussi un temps de réflexion collective, d'approfondissement théorique et d'échanges sur des situations vécues pour ne citer que cela.

Pour rappel, nous avons choisi d'étudier ce dispositif en nous centrant sur les potentiels bénéficiaires : les étudiants en fin de cycle. Dans ce mémoire, nous ne ferons pas l'évaluation du dispositif « objectif insertion » car les données recueillies ne vont pas dans ce sens. Nous nous contenterons dans les deux parties qui suivent de faire une comparaison entre les propositions du dispositif et les besoins déclarés par les étudiants interviewés ou détectés à travers l'analyse du questionnaire. A la suite de cette comparaison, nous ferons des propositions afin d'avoir un dispositif qui serait au plus près des préoccupations des étudiants.

2. Besoins en accompagnement : vers une comparaison entre « objectif insertion » et demande des étudiant

2.1. Points communs

Au vu des résultats de nos entretiens et de notre questionnaire, nous pouvons dire que les quatre objectifs que se fixe Holeo Développement à travers son dispositif sont partagés par les étudiants. En effet, les entretiens nous ont permis de voir que les étudiants sont préoccupés par la question de la valorisation de leurs acquis lorsqu'ils sont en situation d'entretien d'embauche. L'un des invariants opératoires qu'ils considèrent comme étant pertinent est la mise en adéquation des compétences de l'étudiant et la demande de l'entreprise. Il est donc bon d'être capable de valoriser les savoirs acquis en formation au regard du monde professionnel.

Notre recherche ne nous a pas donné la possibilité de relever des aspects sur la première partie de la formation (« comprendre l'entreprise ? »). Cependant, nous pouvons voir que, grâce aux

questions ouvertes¹³ du questionnaire et aux entretiens, la maîtrise de l'entretien de recrutement est vue comme essentiel à l'embauche. Ce point, Holeo propose d'y travailler dans la seconde partie de la formation (« intégrer l'entreprise »). Un autre point du dispositif que partagent les étudiants est le développement de sa stratégie de recherche d'emploi. Pour les étudiants, surtout ceux qui ont été soumis à l'entretien semi-directif, la connaissance des secteurs qui recrutent permet d'obtenir un entretien d'embauche. Pour ce faire, il faudrait développer une stratégie de recherche d'emploi. A travers la CHD, nous avons pu voir que la connaissance et surtout la maîtrise des outils de recrutement (CV, lettre de motivation, outils de prospection, réseau professionnel...) permettrait, quand on les mobilise, d'avoir des entretiens d'embauche. C'est en tout cas ce que nous laisse croire la classe n°2.

Dans la partie qui suit, nous ne parlerons pas de points divergents mais plutôt de besoins des étudiants non pris en compte dans le dispositif. Car le constat que nous faisons est qu'une bonne partie, pour ne pas dire tous les étudiants concernés par notre étude, partage les propositions d'« objectif insertion ».

2.2. Les besoins non pris en compte

Au regard des résultats de notre entretien et des réponses aux questions ouvertes de notre questionnaire, nous pouvons considérer que la construction et le développement de son réseau professionnel est une préoccupation majeure pour les étudiants. Cette question n'est pas réellement abordée dans la structure du dispositif « objectif insertion ». Pourtant, les étudiants qui ont répondu aux questions ouvertes pensent que le réseau professionnel est un outil nécessaire pour intégrer le métier souhaité. Ils nous disent également qu'un dispositif d'accompagnement doit leur apporter un réseau professionnel. De même, la question du réseau professionnel est abordée dans les entretiens et reste pour eux un moyen d'entrer dans le monde du travail mais aussi un moyen de se faire un carnet d'adresses. Hormis le réseau professionnel, le dispositif ne prend pas forcément en considération dans sa totalité la question du travail sur soi. Les étudiants auraient besoin, pour une meilleure entrée dans le monde du travail, d'avoir une formation à « savoir se vendre », « savoir sortir du lot », de « travailler l'image de soi » et de « savoir être convaincant » etc. A travers ces besoins « non

¹³ Pour rappel les questions ouvertes sont : quels sont, selon vous, les outils nécessaires pour intégrer le métier que vous souhaitez ? et selon vous que doit vous apporter ce dispositif d'accompagnement ?

pris en compte », nous pouvons à présent tenter de proposer des axes d'amélioration et des recommandations pour le dispositif.

3. Recommandations à partir des résultats de la recherche

Même si notre recherche présente des limites, nous pouvons tout de même tenter d'avancer un certain nombre de recommandations à inscrire dans notre dispositif pour être au plus près des besoins et exigences des étudiants.

Proposition 1 : L'analyse du questionnaire et des entretiens nous a permis de voir que les étudiants considèrent comme point essentiel le fait d'avoir un réseau professionnel. Pour eux, ce réseau doit être actif c'est-à-dire qu'il doit être fonctionnel. Dans le cadre « d'objectif insertion », cet accompagnement réseau peut se faire sous la forme de rencontre avec les professionnels qui non seulement feraient part aux étudiants de la façon dont ils vivent le métier au jour le jour mais à la différence des formations universitaires, il pourrait y avoir à la fin de chaque rencontre une formalisation d'un carnet d'adresses afin que les étudiants puissent faire appel à ses professionnels pour en rencontrer d'autres, pour des enquêtes métier, pour des stages ou encore pour un éventuel poste vacant. Surtout quand on sait que 70 à 80% des propositions d'emploi seraient issues du marché « caché » de l'emploi. Selon le guide pratique de pôle emploi publié en 2010 et répondant à la question « comment aborder le marché du travail ? », *« le marché caché représente tous les postes disponibles qui n'ont pas encore été publiés ou qui ne le seront pas. Il est accessible en grande partie grâce aux réseaux, professionnels ou personnels. »* Il est donc nécessaire voire même indispensable que les étudiants en fin de cycle prennent connaissance de l'importance de la multiplication des techniques de recherche pour espérer couvrir un plus large terrain. L'accompagnement réseau peut aussi être un accompagnement à soigner sa e-réputation. Parce que le traditionnel carnet d'adresses coexiste de nos jours avec le réseau virtuel. Réseaux sociaux, profil en ligne, blogs... sont, de nos jours, autant de canaux possibles de recherche d'emploi.

Proposition 2 : la seconde proposition que nous pouvons faire à partir de notre recherche est le fait d'avoir un apport sur les outils d'intégration du monde de l'entreprise, notamment en travaillant principalement avec les infra Bac +6 sur une aide à la valorisation du CV et de la lettre de motivation pour espérer décrocher un entretien d'embauche. Il serait donc bon dans la lignée de ce travail de valorisation, d'avoir également un travail sur la simulation

d'entretien afin que les étudiants puissent s'y confronter et savoir leurs points forts ainsi que leurs faiblesses.

Proposition 3 : l'expérience conséquente (plus de trois mois consécutifs) dans le domaine de formation peut être un atout à une insertion plus facile dans le monde du travail. Les étudiants auraient besoin de connaître ou de mieux connaître le monde de l'entreprise par le biais de stages plus longs et de réelles expériences professionnelles, pour « savoir mieux les démarcher » et être ainsi mis au courant de l'évolution du marché du travail.

Proposition 4 : le premier objectif du dispositif qui est « être capable de valoriser les savoirs acquis en formation au regard du monde professionnel » devrait être orienté plus vers un accompagnement des étudiants au travail sur soi. Ce travail sur soi passerait par la valorisation du diplôme, l'autonomisation. Cet accompagnement leur permettrait de « savoir se vendre », « savoir sortir du lot », de « travailler l'image de soi » et de « savoir être convaincant » etc. En d'autres termes il peut s'agir ici d'un travail sur la communication professionnelle : « savoir téléphoner et s'entretenir avec des professionnels », « savoir se présenter ».

Si l'on en croit F. Lefrence (2003), « *l'une des particularités de la politique d'insertion est précisément de bouleverser les frontières entre formation et emploi* ». Même si le projet de loi ESR prévoit de doubler les dispositifs d'alternance au sein des universités, force est de constater que les étudiants en fin de cycle sont très souvent confrontés à cette frontière qui sépare le monde de la formation et celui de l'emploi. Notre recherche, malgré ses limites, nous a permis de voir que les étudiants nous disent avoir des acquis théoriques mais pas de compétences. La compétence se définit ici comme une mise en pratique de ses savoirs. Pour entrer « plus facilement » dans le monde du travail, les étudiants ont besoin de combiner toutes les parties de la compétence : savoir, savoir-faire et savoir être.

Conclusion Générale

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre d'une recherche exploratoire. Il a été animé par un désir de participer à la conception, la structuration et le renforcement d'un dispositif de développement « socioprofessionnel » visant à faciliter l'insertion post-universitaire d'étudiant en fin de cycle, mais aussi et surtout par une préoccupation d'étudiant en fin de cycle se questionnant sur ces compétences et son devenir professionnel. Notre recherche nous a amené à aller voir comment font les étudiants pour trouver un emploi. Grâce au questionnaire, nous avons également pu faire une comparaison entre les différents niveaux d'étude concernés par cette recherche afin de voir le ou les niveaux pour qui les propositions « d'objectif insertion » seraient pertinentes. Faire notre recherche exploratoire sur les potentiels bénéficiaires du dispositif que sont les étudiants en fin de cycle nous paraissait plus pertinent car notre objectif est de mettre en place un dispositif qui répondrait au mieux à leurs besoins et à leurs attentes. Nous avons pu de ce fait déterminer un public cible et les principaux aspects sur lesquels le dispositif devrait mettre l'accent.

Cette recherche nous a permis de voir que les étudiants en fin de cycle, tout comme ceux sans diplômes, sont confrontés aussi à des problèmes d'insertion avec bien évidemment un taux de chômage bien inférieur.

Ce travail m'a permis de mettre en pratique mes acquis théoriques sur la construction et la mise en pratique d'outils de recherche scientifiques tels que le questionnaire et l'entretien. Il m'a également donné la possibilité de voir que la question de l'insertion des étudiants en fin de cycle est un vaste domaine où les recherches ne sont pas nombreuses. Les dispositifs concernant leur insertion sont souvent externes à l'Université. Cette recherche m'a donc conforté dans mon désir d'axer mon travail et mes recherches dans ce domaine quasi inexploité. Pour espérer avoir des résultats plus probants, il nous faudrait peut-être amplifier notre recherche en élargissant notre échantillon à un nombre plus important d'étudiants et dans d'autres universités également. Et concernant le dispositif « objectif insertion », il serait bon, d'interroger le monde professionnel afin d'essayer de définir ses attentes vis-à-vis des jeunes diplômées. De même, nous pourrions nous intéresser à l'écart qu'il peut y avoir entre les attentes des étudiants et la formation qui leur est donnée, en allant interroger les universités à travers les responsables de formation. La question que l'on pourrait se poser est de savoir comment expliquer l'écart entre les attentes des étudiants et la formation reçue ? Mais aussi quelles sont les attentes des entreprises et du monde du travail en général face à des primo-demandeurs d'emploi à qui l'expérience professionnelle fait parfois défaut ?

J'aimerais finir ce mémoire en citant CONFUCIUS qui nous dit que :

« Quand un homme a faim mieux vaut lui apprendre à pêcher, que de lui donner un poisson. »

Références Bibliographiques

❖ Ouvrages et Articles

BOURDIEU, P. et PASSERON, J-C. (1964). Les héritiers : Les étudiants et la culture. Paris, Editions de Minait, 183 pages.

CHARLE, C. (2008). « La loi LRU dans une perspective européenne ». *Mouvements*, Mars, n° 55-56, p. 94-101.

COHEN SCALI, V. (2010). *Travailler et étudier*. Paris : Presse universitaire de France.

COHEN-SCALI, V. (2004). Travailler en étudiant : les enjeux pour l'insertion professionnelle. CREDOC, cahier de recherche N° 199, juillet.

DUBAR, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle, *Revue éducation et société*.

EPIPHANE, D. et JUGNOT, S. (2011). « Harmoniser les mesures de l'insertion des diplômés du supérieur », *Bref du Céreq* n° 291, septembre.

GLORANT, F., BASSET, E. et FRANÇOIS, C. (2007). « Que penser de la LRU ? ». Pollens.

JORRO, A. (2011). Accompagner les équipes enseignantes : soutien, appui ou cheminement ? *in Administration et éducation*, n° 130 juin.

Le BOTERF, G. (1997). Compétence et navigation professionnelle, Paris, Editions d'organisation.

LEFRESNE, F. (2003). Les jeunes et l'emploi, La Découverte « Repères », p. 86

MARTINELLI, D. et PROST, C. (2010). « Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière », *Insee Première* n° 1313, Octobre.

PAUL, M. (2004). L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique. Paris : L'Harmattan, 351 p.

PASTRE, P. (2001). Les compétences professionnelles et leur développement. *Revue Cfdt*, 39, 3-10.

PFAU-EFFINGER, B. (2004). "Socio-Historical Paths of the Male Breadwinner Model - An Explanation of Cross-National Differences". *British Journal of Sociology* 55: 377-399

PFAU-EFFINGER, B. (1999). "The Modernization of the Family and Motherhood in Western Europe", in R. Crompton (dir.) *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford: Oxford University Press: pp. 60-79.

PFAU-EFFINGER, B. (1993). Modernisation, Culture and Part-Time Employment, Work, Employment and Society, Vol 7, N° 3, septembre : 383-410.

RAUW, M-C et al. (2012). De l'université au monde socio-professionnel : Comment activer dans les cours et dans les programmes des dynamiques pédagogiques préparant les étudiants à leur insertion socio-professionnelle ?, 27ème congrès international de l'AIPU, 14-18 mai, Trois-Rivières, Canada.

REVAULT D'ALLONNES M. (2008), *L'homme compassionnel*, Paris, Le Seuil.

VERGNAUD, G. (2007 a). « La compétence, forme prédicative ou forme opératoire de la connaissance ? » In Journée d'étude, *Les compétences en milieu professionnel*, IUFM Académie de Créteil, Université Paris 12 Val de Marne, 28 novembre.

VERGNAUD, G. (2007 b). Représentation et activité : deux concepts étroitement associés, in *Recherches en Education* - n° 4 octobre, pages 9-22.

VERGNAUD, G. (2001). Forme opératoire et forme prédicative de la connaissance. In actes du Colloque GDM, Portugais J. (Ed), *La notion de compétence en enseignement des mathématiques, analyse didactique des effets de son introduction sur les pratiques et sur la formation*, Montréal, Mai.

VERGNAUD, G. (1999) A quoi sert la didactique ? In *La dynamique des savoirs*, Revue Sciences Humaines n° 24, 1 Mars 1999.

WITTORSKI, R., (2008) « La professionnalisation », In La Professionnalisation, **Savoirs** n° 17, p. 9-36.

❖ Sitographie

❖ **Conférences :** <http://www.uclouvain.be/355512.html> (Consulté le 20/05/2013)

- BOURGEOIS, E. (2012). La construction du projet professionnel chez l'étudiant à l'université, 26 Avril.
- DETROZ, P. (2012). La qualité en évaluation des acquis des étudiants, 23 Mars.
- LANARES, J. (2012). Les changements dans l'enseignement supérieur : quels défis pour les établissements, 7 Février.
- ROEGIERS, X. (2012). Les réformes de programme à l'université : articuler sens et efficacité, 7 Février.

❖ Sites Web :

Comment aborder le marché du travail ? 9 Décembre 2010 : <http://www.pole-emploi.fr>
(Consulté le 01/06/2013)

- www.carrefouemploi.org (Consulté le 24/05/2013)
- www.education.gouv.fr (Consulté le 09/06/2013)

LUNEL, P. (2007). Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle

- www.enseignementsup-recherche.gouv.fr (consulté le 29/05/2013)

Les bénéfices de l'autonomie des universités, Janvier 2011

Les clés de la réforme des universités, Septembre 2007

Projet de loi d'orientation pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche, Mars 2013

- www.insee.fr (Consulté le 09/06/2013)

DEGORRE, A., MARTINELLI, D. et PROST, C. (2009). Accès à l'emploi et carrière : le rôle de la formation initiale reste déterminant.

Le RHUN B. et POLLET P. (2011). Diplômes et insertion professionnelle.

Glossaire

A

ADD	Annexe Descriptive au Diplôme
AERES	Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
AFC	Analyses Factorielles des Correspondances
AFIJ	Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés
ALCESTE	Analyse des Lexèmes Cooccurents dans un Ensemble de Segments de Texte
AFCM	Analyse Factorielle à Composantes Multiples
APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres

B

BTS	Brevet de Technicien Supérieur
-----	--------------------------------

C

CA	Conseil d'Administration
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CHD	Classification Hiérarchique Descendante
CIP	Conseiller en Insertion Professionnelle
CRL	Centre de Ressources des Langues
CV	Curriculum Vitae

D

DAAP	Dispositif d'Accueil et d'Accompagnement Pédagogique
DEG	Droit-Economie-Gestion
DGESIP	Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie

E

ECTS European Credit Transfer and Accumulation System for Lifelong Learning

ESR projet de loi d'orientation pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche

G

GEPC Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

I

Insée Institut national de la statistique et des études économiques

IRaMuTeQ Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires

IREDU Institut de Recherche sur l'EDUcation

L

LLA Lettres-Langues-Arts

LRU Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités

M

MESR Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

MPDP Métiers et Pratiques du Développement Professionnel

S

SIOU Service d'Information et d'Orientation Universitaire

SHS Sciences Humaines et Sociales

T

TSS Technologies-Sciences-Santé

U

UCE Unité de Contexte Élémentaire

UCL Université Catholique de Louvain

UTM Université de Toulouse II- le Mirail

Table des figures et des tableaux

Figure 1 : dendrogramme à partir de CHD fourni par IRaMuTeQ : classification par méthode Alceste.....	46
Tableau 1 : Tableau récapitulatif de notre échantillon pour le questionnaire	37
Tableau 2 : Les classes de discours définies par la CHD.....	47
Tableau 3 : Variables actives définissant la classe n°2	48
Tableau 4 : Variables actives spécifiant la classe n°1.....	49
Tableau 5 : Variables caractérisant la classe n°4	50
Tableau 6 : Variables actives représentant la classe n°3.....	51
Tableau 7 : Récapitulatif des caractéristiques propres aux étudiants interviewés	57
Tableau 8 : Buts partagés et non partagés par les étudiants	58
Tableau 9 : Tableau de synthèse des règles d'action.....	61
Tableau 10 : Invariants opératoires partagés et non partagés par les étudiants.....	63
Tableau 11 : Tableau des inférences partagées et non partagées par les étudiants	65
Tableau 12 : Les principaux besoins identifiés	66
Tableau 13 : Récapitulatif des composantes du schème	70

Table des matières

Sommaire	4
Introduction	6
Première partie <i>DES CONSTATS A LA QUESTION DE DEPART</i>	8
I. Contexte de l'enseignement supérieur	9
1. L'autonomisation de l'Université.....	10
1.1. Objectifs de la loi	10
1.2. Apports pour l'Université	11
1.3. Quels gains pour les étudiants ?	11
2. L'insertion socioprofessionnelle : une priorité pour les étudiants	13
3. Des conditions d'insertion plus ou moins favorables selon le domaine.....	14
II. La question de l'insertion des étudiants à travers le temps	15
III. Conseiller en insertion : un projet en devenir	17
IV. « Objectif insertion » : un dispositif d'accompagnement à l'insertion	18
1. Présentation de ma structure de stage : Holeo Développement	18
2. Présentation du dispositif et de ma mission de stage	19
V. Question de départ.....	20
➤ Question de départ :	21
Deuxième partie <i>ASPECTS THEORIQUES</i>	23
I. Le concept de compétence	24
1. Proposition de définition	25
2. Le schème.....	27
II. Le concept d'insertion	28

1.	L'insertion : un défi pour les étudiants	29
Troisième partie	<i>DE LA PROBLEMATIQUE A LA QUESTION DE RECHERCHE</i>	31
Quatrième partie	<i>METHODOLOGIE DE RECHERCHE</i>	34
I.	Un échantillon cible	35
II.	Présentation des méthodes de recueil de données	35
1.	Le questionnaire	36
2.	L'entretien semi-directif.....	38
2.1.	La grille d'entretien.....	38
3.	Les limites de la recherche	40
Cinquième partie	<i>ANALYSE DES DONNEES ET DISCUSSION</i>	42
I.	Aperçu sur les résultats du questionnaire	43
1.	Traitement des données	43
2.	Présentation des résultats	45
2.1.	La définition des classes de discours	46
3.	Résultats de la classification d'IRaMuTeQ par méthode Alceste.....	47
3.1.	L'identification des classes de discours :.....	47
3.2.	Facteurs organisateurs du discours des étudiants.....	52
4.	Discussion des résultats d'IRaMuTeQ	53
II.	Les entretiens exploratoires.....	56
1.	Présentation et traitement des données.....	56
2.	Analyse des entretiens : quels résultats ?	58
2.1.	Les compétences mobilisées par les étudiants	58
2.1.1.	But(s), sous-buts et anticipations	58

2.1.2. Règles d'action.....	60
2.1.3. Invariants opératoires	62
2.1.4. Inférences	64
2.2. Besoins en formation et en accompagnement.....	66
3. Discussion à partir des résultats	69
Sixième partie <i>DES REPERES POUR UNE FACILITATION ET UN ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION</i>	75
I. La notion d'accompagnement	76
1. L'accompagnement : une nébuleuse des pratiques et des formes multiples.....	77
2. Des objectifs aux formes d'accompagnement	77
II. Vers un dispositif de formation favorisant l'insertion des d'étudiants en fin de cycle	80
1. « Objectif insertion » : quelles propositions ?.....	80
1.1. « Comprendre l'entreprise ?».....	80
1.2. « Intégrer l'entreprise ».....	81
1.3. « Accompagnement régulation »	82
2. Besoins en accompagnement : vers une comparaison entre « objectif insertion » et demande des étudiant	82
2.1. Points communs	82
2.2. Les besoins non pris en compte	83
3. Recommandations à partir des résultats de la recherche	84
Conclusion Générale	86
Références Bibliographiques.....	88
Glossaire.....	92
Table des figures et des tableaux.....	94

Table des matières	95
--------------------------	----

Stratégies d'insertion des Etudiants en fin de cycle :

Des compétences mobilisées à l'analyse des besoins en accompagnement

MASTER « Métiers et Pratiques du Développement Professionnel »

Université : Université de Toulouse II-Le Mirail

Département : Sciences de l'éducation et de la formation

Discipline : Sciences de l'éducation

Annexes

Par

Prosper GOUDIABY

Année universitaire

2012-2013

Table des annexes

Annexe 1 : Présentation des entretiens exploratoires.....	3
Annexe 2 : Grille d’entretien.....	4
Annexe 3 : Les six entretiens exploratoires	5
Entretien Exploratoire n°1.....	5
Entretien Exploratoire n° 2.....	12
Entretien Exploratoire n° 3.....	20
Entretien Exploratoire n° 4.....	32
Entretien Exploratoire n° 5.....	39
Entretien Exploratoire n° 6.....	48

Annexe 1 : Présentation des entretiens exploratoires

C'est parce que nos hypothèses ne sont que partiellement formulées que nous avons choisi de mener une enquête exploratoire par le biais d'une recherche qualitative : l'entretien semi-directif. Nous nous intéressons dans nos travaux à la vaste question de l'insertion des étudiants, en particulier celle des étudiants en fin de cycle. Pour ce faire, nous avons choisi l'entretien semi-directif pour donner la possibilité aux six étudiants que nous avons interrogés de s'exprimer librement sur des thèmes ou questions que nous avons établis d'avance. Le but de ces entretiens est tout d'abord de venir compléter notre enquête quantitative : le questionnaire. L'autre objectif que visent ces entretiens, est de faire état des difficultés que peuvent rencontrer les étudiants dans leur insertion professionnelle en général et dans leur recherche d'emploi en particulier. Nous essayons également de dégager à partir de ces entretiens les besoins en accompagnement et en formation que les interviewés expriment afin d'axer le plus possible le dispositif sur lequel nous travaillons (« objectif insertion ») pour qu'il soit au plus proche des demandes des étudiants.

Pour pouvoir mener cette enquête, nous avons choisi d'interroger nos six étudiants en nous appuyant sur une grille d'entretien (annexe 2). Trois parties composent cette grille : la première vient questionner les caractéristiques des étudiants (exemple : quel est ton projet professionnel ?), la seconde partie s'intéresse aux compétences des étudiants, elle est établie sur la base des composantes du schème défini par Vergnaud (2007 b) et dans la troisième partie, nous questionnons les étudiants sur les besoins qu'ils peuvent avoir dans le cadre de leur formation et de leur insertion.

Après avoir mis en place notre grille d'entretien, nous avons contacté les étudiants pour passer les entretiens. Ces entretiens ont durés entre 14 et 18 minutes et, avec l'accord des interviewés, nous les avons retranscrits. Cependant, ne nous intéressant pas à la prosodie, notre transcription pourrait ne pas respecter les conventions. Notre intérêt portera essentiellement sur le discours des étudiants (annexe 3). Pour finir, nous avons décidé de faire le lien entre les composantes de notre grille d'entretien (annexe 2) et le discours même des étudiants (annexe 3) en accordant un code couleur aux composantes dans la transcription. Ainsi les buts sont en **vert**, les règles d'action en **bleu**, les invariants opératoires en **orange**, les inférences en **violet** et les besoins sont représentés en **rouge**.

Annexe 2 : Grille d'entretien

Composantes	Questions
Phase d'introduction de l'entretien	
Caractéristiques des sujets	Quel est votre niveau d'étude ?
	Quelles études suivez-vous ?
	Quel est votre projet professionnel ?
	Pour quelles raisons avez-vous choisi cette formation ?

Compétences	
Objectifs de la recherche d'emploi	
1. Buts, sous buts	Quels buts visez-vous dans la recherche d'emploi ?
Moyens pour le réaliser	
2. Règles d'action	Expliquez comment vous vous y prenez actuellement pour réaliser ces buts
3. Invariants opératoires	Quels sont les obstacles auxquels vous vous confrontez dans la réalisation de votre projet ?
	Quelles sont les informations pertinentes que vous prenez en compte pour chercher un emploi ?
	Quels sont les éléments à connaître pour chercher efficacement un emploi ?
Inférences	
4. Inférences	Selon le type d'emploi, d'entreprise, d'interlocuteur etc., adaptez-vous différemment vos stratégies de recherche d'emploi ? Pouvez-vous me donner deux ou trois exemples ?

Besoins en formation et en accompagnement	
Besoins en formation	Si vous deviez proposer des axes d'amélioration à votre formation lesquels seraient-ils ?
Besoins en accompagnement	Votre formation a-t-elle répondu à vos attentes ? Si oui comment ? Si non pourquoi ? En êtes-vous satisfait ?
	De votre point de vue, de quelle(s) formation(s) supplémentaire(s) auriez-vous besoin dans le cadre de votre cursus ?

Annexe 3 : Les six entretiens exploratoires

Code couleur :

- ♠ Buts
- ♠ Règles d'action
- ♠ Invariants opératoires
- ♠ Inférences
- ♠ Besoins en formation et en accompagnement

Entretien Exploratoire n°1

(Durée 14min 39)

Moi : Il s'agit d'un entretien qui entre dans le cadre de ma recherche et qui vient compléter le questionnaire auquel tu as déjà été soumis. Donc il est divisé en trois parties : la première concerne des questions d'ordre général sur toi, la seconde concerne la question des compétences et la troisième sera sur tes éventuels besoins en formation et en accompagnement.

Moi : Alors je vais commencer par des questions sur les caractéristiques du sujet donc du coup de l'étudiant.

1) Quel est ton niveau d'étude ?

Etudiant 1 : deuxième année de master

Moi : Donc Master 2

2) Quelles études suis-tu ?

Etudiant 1 : je suis des études en sociologie de l'alimentation

3) Quel est ton projet professionnel ?

Etudiant 1 : Euh... projet professionnel ce serait euh... je balance en ce moment entre euh après le master 2...

Moi : Ouai

Etudiant 1 : soit chercher du travail soit continuer sur une thèse.

Moi : D'accord

Etudiant 1 : parce qu'il y aurait peut-être des possibilités de thèse après mon stage.

Moi : D'accord

Moi : Et si tu comptes chercher du travail ce serait plutôt dans quel domaine ?

Etudiant 1 : ce serait **bosser à la mairie**, ce serait **bosser dans la restauration collective**, ce serait **bosser dans un bureau d'étude**...

Moi : d'accord

Etudiant 1 : ce serait **bosser en entreprise agro-alimentaire**

Moi : Ok

4) Et pour quelles raisons as-tu choisi cette formation ?

Etudiant 1 : ben en fait, euh... pour ce qui est agro-aliment fin pour ceux qui est alimentaire, alimentation en général j'ai un peu fait tout ce qui est scientifique

Moi : D'accord

Etudiant 1 : après je suis passé par tout ce qui est réglementaire, normatif et tout ça

Moi : Ok

Etudiant 1 : et finalement j'ai voulu voir ce qu'il y avait question socio, j'en ai entendu parler donc **j'ai voulu voir ce qu'il y avait dedans**.

Moi : D'accord, ok et quand tu parles d'études scientifiques de quoi s'agit-il ?

Etudiant 1 : alors j'ai fait un DUT génie industrie chimique, agrobiologie et agroalimentaire

Moi : ouai

Etudiant 1 : après j'ai une licence management des systèmes HQSE, tout ce qui est normes,

Moi : hum hum

Etudiant 1 : licence micro biosciences et là sociologie de l'alimentation

Moi : ok d'accord quel parcours...

« Rires »

Moi : bon ben on va passer à la deuxième partie de l'entretien qui correspond à la question des compétences

5) Quels buts vises-tu dans la recherche d'emploi ?

Etudiant 1 : Ben... au moins être..., **avoir des réponses même si elles sont négatives**, et deuxième... fin but **supérieur c'est avoir des réponses positives** qui peuvent hypothétiquement déboucher sur un entretien et le but ultime c'est ben... **être recruté**.

6) Comment tu t'y prends actuellement pour réaliser ces buts ?

Etudiant 1 : ben j'envoie des CV, fin je me suis abonné à un site qui s'appelle agro job et un autre euh... j'ai oublié le nom, en tout cas c'est deux sites qui proposent de l'emploi en agro-alimentaire

Moi : D'accord

Etudiant 1 : fin tout ce qui touche à l'agro-alimentaire, et j'ai mis mon CV en ligne, j'ai mis une lettre de motivation, j'ai précisé que je suis encore en stage, et là normalement j'attends

Moi : Oui

Etudiant 1 : et puis à chaque fois..., fin chaque jour je reçois des offres et soit j'y réponds directement soit les entreprises façon ils peuvent consulter mon CV directement...

Moi : Mmm d'accord

Etudiant 1 : sur le site

Moi : Donc là ce que tu fais c'est tout ce qui tourne au tour du CV et...

Etudiant 1 : Ouai

Moi : D'accord ok

7) Quels sont les obstacles auxquels tu te confrontes dans la réalisation de ton projet de travailler dans l'agro-alimentaire ?

Etudiant 1 : Ben les entreprises n'ont pas forcément..., fin de ce que j'ai entendu et de ce que je constate, les entreprises n'ont pas forcément envie de euh... de recruter de nouveaux diplômés on va dire.

Moi : D'accord

Etudiant 1 : Ils privilégient toujours l'expérience, sauf que l'expérience façon faut bien qu'on l'acquière à un moment

Moi : hum hum

Etudiant 1 : et en fait il faut, faut les convaincre

Moi : D'accord

Etudiant 1 : faut les convaincre et en plus il faut, il faut leur montrer le bien qu'on pourrait leur apporter avec toutes les compétences qu'on a acquises, toutes les compétences diversifiées qu'on a acquises.

Moi : Ok

8) Quelles sont les informations pertinentes que tu prends en compte pour chercher un emploi ?

Etudiant 1 : quelles sont les... ? Ben déjà si une entreprise met une demande, fin émet une demande, ça je trouve ça pertinent

Moi : ouai

Etudiant 1 : Donc je me dis qu'il y a plus de chances déjà

Moi : Hum hum

Etudiant 1 : après si euh... même si l'entreprise n'a pas émis de demande, qu'euh... qu'au sein de l'entreprise il y ait euh... je vois qu'il y ait une possibilité que j'apporte quelque chose

Moi : Hum hum

Etudiant 1 : que l'entreprise soit d'une taille assez raisonnable donc pas trop petite et euh... c'est à peu près tout han !

Moi : D'accord donc en gros c'est plutôt la euh... la connaissance de l'entreprise euh...

Etudiant 1 : ouai

Moi : qui prime

9) Quelles sont les éléments à connaître pour chercher efficacement un emploi ?

Etudiant 1 : euh... quels sont les éléments à connaître ?

Moi : fin qu'est-ce que toi t'es censé connaître pour pouvoir chercher de façon efficace euh... un emploi

Etudiant 1 : Ben déjà où est ce que ça recrute le plus, par rapport à mes compétences

Moi : hum hum

Etudiant 1 : Euh... donc où est ce que ça recrute le plus au niveau compétence aussi au niveau géographique

Moi : Ouai

Etudiant 1 : euh... savoir si là où je pourrais potentiellement être pris est-ce que je vais y être tout seul à mon poste ? Tout seul à savoir ce qu'il faut faire quoi... dans ce poste là ? Ou est-ce que je serai avec d'autres personnes dans un groupe ou bien dans une équipe ?

Moi : D'accord

Etudiant 1 : ou manager par une personne ? Ou... et euh... et savoir un peu ce qu'on dit de l'entreprise à l'extérieur.

Moi : Ok

10) Selon le type d'emploi, d'entreprise, d'interlocuteur etc., adaptes-tu différemment tes stratégies de recherche d'emploi ?

Etudiant 1 : euh... globalement c'est la même stratégie

Moi : D'accord

11) Vu que c'est la même stratégie, Quelle est-elle ?

Etudiant 1 : ben... déjà si par exemple je dois préparer un entretien, euh... j'aurais au préalable eu connaissance de ce que l'entreprise attend entre guillemets

Moi : D'accord

Etudiant 1 : Donc je vais mettre ça en avant et puis je vais compléter par forcément ce que l'entreprise ne pense pas avoir besoin c'est-à-dire mes autres compétences

Moi : Hum hum

Etudiant 1 : Essayer de voir comment je peux les présenter de tel sorte que... elles voient leur bien fondé et voit euh... fin que le recruteur voit que ça peut leur apporter quelque chose même si de prime à bord il le voit pas sur le CV.

Moi : D'accord et quels seraient ces euh... fin exemples de compétences que tu pourrais mettre au service de l'entreprise ?

Etudiant 1 : Ben par exemple ça peut être si je suis recruté en entreprise agro-alimentaire

Moi : ouai

Etudiant 1 : En tant que responsable qualité, fin pas responsable directement mais assistant qualité, ça pourrait être euh... assistant qualité donc ça va toucher à tout ce qui est normatif

Moi : Ouai

Etudiant 1 : alors que d'un autre côté j'ai le background scientifique et j'ai le background sociologique

Moi : Oui

Etudiant 1 : Donc je vais leur présenter comme étant que euh... l'aspect normatif ça inclut tout ce qui est test micro-bio et tout ça

Moi : hum hum

Etudiant 1 : Et que ça je suis au courant de ça et que j'en ai fait et que donc je pourrai leur apporter euh... à contribution par rapport à ça

Moi : Ok

Etudiant 1 : Et d'un autre côté euh... que l'aspect normatif ça euh...euh... toute façon tout ce qui est normatif, il va bien falloir euh... le faire intégrer aux autres employés de la chaîne de production

Moi : Ok

Etudiant 1 : Et donc euh...il faudra un peu fin pas un peu mais beaucoup de diplomatie, beaucoup de tact, de pédagogie pour pouvoir leur faire comprendre et leur faire accepter que euh... il faut agir d'une telle manière et pas d'une autre et euh...ça avec mon background un peu sociologique et un peu psychologique, je pourrai les aider dans ce sens

Moi : D'accord donc en gros tu mises sur ta euh... disons ta bi-formation entre guillemets vu que t'as eu une formation scientifique et euh...

Etudiant 1 : Ouai

Moi : En plus de ça t'as une formation sociologique

Etudiant 1 : Ouai

Moi : D'accord

12) Si tu devais proposer des axes d'amélioration à ta formation lesquels seraient-ils ?

Etudiant 1 : Ben... surtout surtout surtout, ce serait qu'ils nous donnent plus d'exemples plus concrets par rapport à ce qu'on pourrait faire

Moi : D'accord

Etudiant 1 : Parce que la formation elle offre des débouchés tellement vastes, tellement larges qu'à la fin on est euh... tous les étudiants on est presque tous perdus

Moi : D'accord

Etudiant 1 : On sait plus ce qu'on pourrait faire. Donc peut être qu'ils nous donnent plus d'exemples concrets de métiers spécifiques qu'on pourrait faire, avec euh... en quoi consiste ce métier, c'est quoi le métier au jour le jour et tout ça... à inviter des professionnels voire des anciens étudiants qui sont insérés professionnellement et qui viennent nous dire un peu ce qui se passe

Moi : D'accord

13) Ta formation a-t-elle répondu à tes attentes ?

Etudiant 1 : Ben... j'ai découvert des choses, j'ai appris des choses

Moi : Hum hum

Etudiant 1 : Euh... y en a certaines que euh... comme tout au long de mon cursus que j'ai trouvé un peu inutiles

Moi : Ouai

Etudiant 1 : Fin que je pense pas qu'elles me serviront même si je les ai retenues on verra bien et euh... Ouai je crois qu'elle a répondu à au moins 75% de mes attentes

14) Donc au final on peut dire que t'en es plutôt satisfait ?

Etudiant 1 : Ouai

Moi : Ok une dernière question pour finir

15) De ton point de vue, de quelles formations supplémentaires aurais-tu besoin dans le cadre de ton cursus ?

Etudiant 1 : Si je devais faire une autre formation ce serait du management, ce serait pour plus encore augmenter mes chances d'être recruter, donc ce serait du management pour mieux... mieux cerner comment ça se passe dans une entreprise pas seulement l'aspect normatif et réglementaire tout ça mais l'aspect gestion, économie tout ça

Moi : d'accord

Etudiant 1 : Donc se serait plus une formation en management, gestion voire ressources humaines

Moi : ok, et tu penses que ça aurait pu être intégré dans ta formation ou... ?

Etudiant 1 : Euh...

Moi : par rapport à cette formation là, tu penses qu'il y aurait eu de la place pour... ?

Etudiant 1 : l'aspect gestion management peut-être pas mais l'aspect ressources humaines je crois oui

Moi : Ok... bon ben merci beaucoup on en a fini euh...

Etudiant 1 : de rien

Moi : ce fut sympa merci...

Entretien Exploratoire n° 2

(Durée 14min 44)

Alors l'entretien reste un peu sur le même principe que le questionnaire que je t'avais déjà fait passer, histoire de l'approfondir un peu plus en te posant des questions sur les compétences parce que dans mon mémoire je travaille en partie sur les compétences des étudiants euh...

Etudiant 2 : D'accord

Moi : donc voilà

1) Quel est ton niveau d'étude ? pour commencer

Etudiant 2 : alors euh... j'ai un bac +5... niveau d'étude bac +5, je prépare mon M2 actuellement

Moi : bac +5 ok

2) Donc tu suis des études en psycho et c'est quoi la spécialité encore ?

Etudiant 2 : alors euh... master professionnel de psychologie sociale du travail et des organisations

Moi : hum hum intéressant...

3) Donc par rapport à ça... quel est ton projet professionnel ?

Etudiant 2 : le projet professionnel dans l'idéal ce serait d'intégrer une grande... fin d'abord une entreprise de taille humaine en ressources humaines

Moi : hum hum

Etudiant 2 : où je pourrai intervenir dans tout ce qui est recrutement ou alors tout ce qui est GEPC, c'est de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Moi : hum hum

Etudiant 2 : donc ça c'est dans l'idéal, si non ben euh...plutôt sur des cabinets de consultants

Moi : D'accord

4) Et pourquoi une formation en psycho ?

Etudiant 2 : en psycho ben parce qu'euh... c'était perso, j'avais envie de comprendre un peu comment fonctionnait l'humain et un petit peu jouer avec tout ça pour pouvoir comprendre après les relations entre les individus donc euh... je pense qu'il y a beaucoup de choses à faire dedans. Voilà.

Moi : ok... parfait

Bon ben on va passer à la deuxième étape de notre entretien

5) Quels buts vises-tu dans la recherche d'emploi ?

Etudiant 2 : Comment je m'y prends ?

Moi : euh... d'abord qu'est-ce que tu vises

Etudiant 2 : alors là euh... fin je fais un stage dans une agence d'intérim donc en fait euh... je regarde un peu comment fonctionnent les agences d'intérim pour retrouver des candidats...

Moi : d'accord

Etudiant 2 : et en fait ce que je recherche c'est d'arriver à voir leur méthodologie pour pouvoir faire après moi, proposer mon CV et faire en sorte qu'il ressorte au moment des offres d'emploi

Moi : d'accord

Etudiant 2 : donc je vois un peu les mots-clés et j'essaye de voir comment valoriser mon CV pour euh pour le moment où ça m'arrivera

Moi : d'accord donc en gros ce serait ou c'est plutôt d'avoir euh fin de savoir comment elles marchent...

Etudiant 2 : ouai

Moi : pour proposer un profil type

Etudiant 2 : ouai, mais après ouai et de le mettre en adéquation avec l'offre d'emploi parce que c'est comme ça qu'il faut faire en fait

Moi : d'accord

6) Ben maintenant on va passer à la question du comment tu t'y prends...

Etudiant 2 : pour faire euh... pour

Moi : ben pour chercher euh pour trouver un emploi...

Etudiant 2 : alors je parcours déjà tous les sites internet, toutes les offres d'emploi euh j'essaye de voir par rapport à l'Apec et à d'autres sites internet. Je vois un peu si les...fin les postes en relation avec mes études, voir où est ce qu'ils sont situés géographiquement. Pour voir un petit peu si oui ou non je vais être amenée à partir et après ben euh... je regarde fin tous les mots-clés chargé de missions..., parce que y a pas qu'euh...je peux pas euh fin je suis pas obligée de travailler qu'en psycho du travail quoi... avec l'intitulé donc je regarde vraiment tout ce qui touche de près ou de loin à ma formation. Et j'essaye de trouver sur internet des informations et après je parle euh...je parle avec des professionnels. Et j'ai mis en place, fin j'ai crée un compte viadéo pour pouvoir être visible.

Moi : d'accord

Etudiant 2 : je commence déjà

Moi : ok donc internet et puis...

Etudiant 2 : et puis les relations

Moi : enquêtes métier quoi...

Etudiant 2 : voilà

Moi : d'accord

7) Quels sont les obstacles auxquels tu te confrontes dans la réalisation de ton projet ?

Etudiant 2 : ben le plus compliqué c'est d'arriver à allier mon projet professionnel avec ma vie personnelle, après je sais que je ne connais pas tous les sites internet et les plus appropriés, moi pour trouver euh mon emploi. Donc je surfe sur internet, d'un mot je passe à un autre, et ça m'amène, ça me conduit alors s'il faut j'aurais eu un chemin directement quoi...

Moi : donc...

Etudiant 2 : mais je les connais pas quoi...

Moi : du coup ce serait de ne pas avoir des connaissances entre guillemets sur les sites spécifiques de ton domaine

Etudiant 2 : ouai

Moi : ok

8) Quelles sont les informations pertinentes que tu prends en compte pour chercher un emploi ?

Etudiant 2 : alors euh l'activité du poste

Moi : d'accord

Etudiant 2 : la situation géographique pour savoir si je suis amenée à partir, et euh si je m'en sens capable, l'environnement en fait

Moi : d'accord

Etudiant 2 : euh... et après euh... ben le salaire parce que je sais que si je viens à partir je serai toute seule avec mon enfant donc il me faudra assumer quoi. Donc je peux pas me permettre de prendre un boulot à 1100 euros quoi...

Moi : donc 2000 (rires)

Etudiant 2 : (rires) ouai ouai pour un bac +5 je veux 3000 quoi...

« Rires »

Moi : d'accord donc du coup c'est plutôt situation géographique, salaire et euh...

Etudiant 2 : ouai et c'est surtout si j'arrive à me sentir capable par rapport à ce que moi j'ai appris dans ma formation

Moi : d'accord donc relation compétences et poste de travail quoi...

Etudiant 2 : ouai parce que des fois c'est pas en adéquation en fait

Moi : ok

9) Toujours par rapport aux compétences... quels sont les éléments à connaître pour chercher efficacement un emploi ?

Etudiant 2 : ben déjà connaître euh... les éléments à connaître ?

Moi : ouai

Etudiant 2 : ben exactement dans quel type de métier je me destine. Donc en fonction de ça je cible avec des mots-clés

Moi : d'accord et donc par rapport à ton métier quels sont les éléments à connaître selon toi ?

Etudiant 2 : et ben toutes les branches dans lesquelles un psychologue du travail et des organisations peut travailler

Moi : ok

Etudiant 2 : donc en fonction de ça c'est recrutement, formation, ergonomie... et je tape tous ces mots-clés là sur internet et ça m'ouvre d'autres possibilités quoi...

Moi : ok d'accord

10) Selon le type d'emploi, d'entreprise, d'interlocuteur etc., adaptes-tu différemment tes stratégies de recherche d'emploi ?

Etudiant 2 : ben je m'adapte à l'entreprise

Moi : d'accord

Etudiant 2 : je fais pas une lettre ou euh... j'ai pas une réponse type en fait, à chaque fois que j'ai un interlocuteur ou euh ou que je recherche une entreprise, si je viens à faire des lettres de motivation je colle à l'entreprise

Moi : d'accord

Etudiant 2 : et je m'adapte à elle en fait

Moi : d'accord

11) Et t'aurais des exemples par rapport à ça ?

Etudiant 2 : ben par exemple si je postule pour EDF

Moi : ouai

Etudiant 2 : je vais me renseigner sur l'entreprise, je vais regarder un peu tous les postes qu'ils ont et euh... et en fonction du profil qu'ils recherchent, ben je mets en avant tout ce que moi j'ai appris, tous mes stages et tout ça et euh et je mets aussi en avant le fait que c'est une entreprise qui est implanté de manière nationale et internationale et que ça me plaît quoi...

Moi : d'accord

Etudiant 2 : et après par exemple si je veux intégrer la fonction publique et ben là pareil, je me renseigne sur la fonction publique je mets en avant les stages que j'ai fait dans la fonction publique et j'explique pourquoi la fonction publique

Moi : d'accord ouai comme ce que tu disais tout à l'heure c'est en gros l'adaptation des compétences par rapport aux...

Etudiant 2 : ouai je suis un vrai caméléon (rires)

Moi : c'est parfait c'est parfait. Bon allez du coup pour finir une dernière partie, la dernière des dernières, ce serait du coup sur tes besoins en accompagnement et en formation

12) Sur les besoins en formation euh... si tu devais proposer des axes d'amélioration à ta formation lesquels seraient-ils ?

Etudiant 2 : houlà... alors euh..., alors il me faudrait fin moi, dans l'idéal il faudrait qu'il y ait plus de professionnels qui interviennent en formation, plus de témoignages euh... il nous manque aussi les témoignages des anciens élèves

Moi : hum hum

Etudiant 2 : on n'a pas d'écho par rapport au fait qu'ils se sont insérés ou quoi, donc avoir leurs conseils ça on l'a pas.

Moi : ouai

Etudiant 2 : on n'a pas de parrainage. Je trouve ça totalement dommage et après plus d'examens concrets avec des études de cas plus concrètes

Moi : ouai

Etudiant 2 : parce que finalement on en a qu'une et euh... et des stages qui commenceraient plus tôt quoi parce que le problème qui s'est posé à la formation c'est que les demandes de stage des entreprises commençaient plus tôt et nous on était incapable de pouvoir postuler parce que nous on avait nos propre cours

Moi : d'accord

Etudiant 2 : donc soit faire de l'alternance c'est-à-dire trois jours de cours et tout le reste du temps on est en entreprise

Moi : ouai

Etudiant 2 : ou alors regrouper vraiment tous les cours pour nous dégager après tout le temps à faire les stages quoi...

Moi : d'accord

Etudiant 2 : ça j'ai trouvé que c'était pas... pour un master professionnel que c'était pas très professionnel

Moi : d'accord ouai donc du coup l'alternance comme euh solution

Etudiant 2 : ouai mais y a pas de transparence en fait ils nous expliquent pas vraiment euh vers quoi on va quoi...

Moi : ouai ok d'accord

13) Ta formation a-t-elle répondu à tes attentes ?

Etudiant 2 : alors si elle a répondu je te dirai ça à la fin hein...

« Rires »

Etudiant 2 : quand j'aurai mon diplôme et mon titre (rires) mais sinon euh j'attendais beaucoup ouai de cette dernière année euh j'ai été très contente de pouvoir être dans ce M2 mais euh beaucoup déçue parce que très exigeante et finalement je m'attendais à quelque chose de beaucoup plus pointu avec beaucoup de cours et cas pratiques et tout ça et finalement je trouve ça un peu léger donc j'euh j'ai pas l'impression d'avoir toutes les armes

pour pouvoir après euh être opérationnelle sur le marché du travail euh direct donc euh ça ça fait un peu peur quoi...

Moi : d'accord donc...

Etudiant 2 : mais euh... écoute on verra si je m'insère dans les six mois maximum après la fin de la formation je te dirai que c'est une bonne formation si non c'est pas une bonne formation

Moi : oui mais dans l'absolu est ce que tu dirais que t'es plutôt...

Etudiant 2 : mais dans l'absolu j'ai appris qu'en même pas mal de choses ouai

Moi : ouai

Etudiant 2 : et j'ai beaucoup aimé mais je pense que ce M2 il doit se faire sur deux ans

Moi : d'accord

Etudiant 2 : ça c'est clair... comme les bacs pros quoi...

Moi : avec une partie où t'aurais euh... fin entre guillemets le côté expérience quoi plutôt euh...

Etudiant 2 : ha mais carrément c'est ce qui nous manque un peu comme les contrats pros c'est-à-dire la première année ben on a des cours et la deuxième année on est plein ballon en entreprise quoi...

Moi : ok

Etudiant 2 : et ça ça manque

14) Est-ce que tu pourrais dire que t'en es satisfaite ?

Etudiant 2 : euh pouf ! Je dirai que je suis plutôt satisfaite mais euh... mais avec réserve parce que je me sens pas capable d'euh... d'assumer...

Moi : en pourcentage tu dirais euh...

Etudiant 2 : alors en pourcentage je dirai euh je suis satisfaite à 64%

« Rires »

Etudiant 2 : 64 oui

Moi : d'accord ok une dernière question pour finir euh...

15) De ton point de vue de quelles formations supplémentaires aurais-tu besoin dans le cadre de ton cursus ?

Etudiant 2 : alors je pense que s'il doit y avoir une formation supplémentaire à faire je m'orienterai plus en RH...

Moi : d'accord

Etudiant 2 : ressources humaines parce que qu'on bosse on est tout le temps en psycho du travail ça c'est clair, formation, recrutement, ergo...

Moi : hum

Etudiant 2 : mais comme on est destiné à bosser dans les entreprises ben je pense que ce serait pas mal d'avoir euh des notions en ressources humaines quoi

Moi : d'accord et tu penses qu'euh ces notions en RH auraient pu être intégrées dans ta formation actuelle ?

Etudiant 2 : ouai carrément

Moi : ok bon ben c'est parfait on en a fini merci beaucoup...

Etudiant 2 : ben de rien

Entretien Exploratoire n° 3

(Durée 17min 56)

Cet entretien va me servir à approfondir le questionnaire que j'ai déjà fait donc du coup euh on va plus travailler sur la question des compétences.

Moi : T'es prête

Etudiant 3 : je suis prête...

Moi : bon c'est un entretien qui va être divisé en trois parties avec une première partie qui sera sur les caractéristiques de l'étudiant, une deuxième partie qui tourne autour des compétences et une toute dernière partie sur les euh les éventuels besoins des étudiants en accompagnement et en formation.

Etudiant 3 : d'accord ok

Moi : bon ben alors c'est parti

1) Ton niveau d'étude c'est bac +5 c'est ça ?

Etudiant 3 : c'est ça bac +5

2) Quelles études suis-tu ?

Etudiant 3 : alors je suis spécialisée en master deux de psychologie clinique euh...psychanalyse euh interculturelle et psychopathologie

Moi : ok c'est bien complet tout ça

3) Quel est ton projet professionnel ?

Etudiant 3 : euh... quand j'ai commencé ma formation en psycho, euh je voulais juste avoir une licence euh... **pour passer après le concours de professeur des écoles...**

Moi : d'accord

Etudiant 3 : et puis euh finalement la psycho m'a tellement plu qu'euh... c'est en faisant des études en psycho que j'ai voulu devenir psychologue

Moi : ok

Etudiant 3 : voilà et que j'ai décidé de poursuivre jusqu'en master deux, mais mon idée euh en étant professeur des écoles c'était toujours en lien avec la langue des signes

Moi : d'accord

Etudiant 3 : c'est pour ça que dans mon projet d'être psychologue, j'ai toujours gardé ce lien à la langue des signes

Moi : d'accord

4) Ben dans la même lignée... pour quelles raisons as-tu choisi cette formation en psycho ?

Etudiant 3 : alors psycho de manière générale ben c'est parce qu'euh... fin je pense que toutes les personnes qui choisissent des études en psycho je pense que déjà ils ont **envie d'aider les autres** mais c'est peut être aussi qu'ils ont dans leur famille certaines problématiques et qu'ils ont **envie de s'aider eux même**...

Moi : ouai

Etudiant 3 : je pense qu'euh on est tous attiré vers la... par la psycho un peu pour ça, problématiques familiales ou personnelle ou autre et euh et la psychologie clinique ben en fait y a différentes branches de la psycho mais c'est celle qui me correspondait le mieux euh qui correspond le mieux à ce que j'ai envie fin euh à la façon dont j'ai envie de pratiquer la psychologie. C'est pas que je dénigre les autres mais c'est que celle-ci me correspond mieux et interculturelle ben c'est euh c'est en première année que j'ai choisi cette option qui m'a beaucoup attirée et euh parce que j'avais toujours quand même l'idée que le psychisme et la culture c'était lié...

Moi : hum hum

Etudiant 3 : et euh mais je savais pas trop comment ça pouvait s'influencer l'un l'autre et euh du coup c'est pour ça que je suis entrée dans cette option que je trouve intéressante et que j'ai voulu approfondir jusqu'à en faire ma spécialité

Moi : d'accord

Etudiant 3 : voilà. Et puis je pense que ça permet aussi euh la psycho tu sais c'est une discipline jeune y a des fois des petites guéguerres, de clans de ceci de cela

Moi : ouai

Etudiant 3 : **interculturelle ça permet de garder un regard ouvert et de pas s'enfoncer dans ce euh dans ce genre de chose**

Moi : ok d'accord donc en gros t'es pour le relationnel et pour l'ouverture quoi..

Etudiant 3 : voilà

« Rires »

Bon là c'était la première partie qui est plutôt la partie d'introduction, on va passer maintenant à la question un peu des euh des compétences

5) La question qui suit c'est de savoir... quels buts vises-tu dans la recherche d'emploi ?

Etudiant 3 : euh quels sont les buts que je vise ben **trouver un emploi**

« Rires »

Moi : ouai

Etudiant 3 : le but number one, après euh **avoir un salaire qui corresponde quand même à mon niveau d'étude**

Moi : hum hum

Etudiant 3 : j'ai pas forcément envie de me retrouver avec un smic

Moi : ouai

Etudiant 3 : euh voilà. Et après en fonction de mes spécialités **j'essaye aussi de trouver quelque chose qui m'intéresse et qui est dans mon domaine où je pourrai être concurrentielle par rapport aux autres psychos...**

Moi : d'accord

Etudiant 3 : j'ai par exemple postulé en géronto mais je savais que j'avais aucune chance parce que **je savais que j'avais aucune expérience dans ce secteur et le diplôme qui allait avec et tout ça**. Donc **j'essaye de cibler des institutions qui peuvent me correspondre** dans lesquelles j'avais travaillé euh ou que j'avais étudié euh des choses comme ça et qui du coup comme c'est des choses que j'ai choisies, qui m'intéressent le plus en fait...

Moi : ok

6) Comment tu t'y prends pour réaliser ces buts ?

Etudiant 3 : alors comment je m'y prends pour chercher un emploi ? ben **j'ai commencé par contacter l'AFIJ parce que je veux travailler sur la manière de construire son CV**, la manière d'euh... **mettre en avant ses compétences...**

Moi : ouai

Etudiant 3 : et **sa lettre de motivation** parce que même si j'en ai déjà eu fait pour des recherches de stages, ça me semble quand même un peu différent et les enjeux sont plus

importants donc j'euh j'ai pris le temps de contacter l'AFIJ pour **pouvoir être formée sur ces questions**

Moi : hum hum

Etudiant 3 : euh... et après ben j'euh **je fais un peu comme tout le monde je vais chercher sur euh pôle emploi**, les annonces pôle emploi, et **je réponds aux offres qui me correspondent** je suis abonnée aux euh y a un forum de psychologues où y a des annonces de psy qui paraissent voilà. **J'essaye d'euh d'avoir des infos par mes collègues de promo si elles avaient des plans** des ceci des cela euh... là **j'ai recontacté mes anciennes maîtres de stages** pour leur dire que je vais être diplômé, que si elles entendaient parler de quelque chose en interne qu'elles me contacte

Moi : ouai

Etudiant 3 : donc certaines m'ont fait passer des annonces qu'elles avaient eues en interne euh quoi d'autre ? euh je crois que c'est à peu près tout

Moi : bon ben c'est déjà bien

7) Quels sont les obstacles auxquels tu te confrontes dans la réalisation de ton projet ?

Etudiant 3 : euh alors les obstacles... c'est déjà **le nombre d'étudiants qu'il y a en psycho...**

Moi : d'accord

Etudiant 3 : **la sélection qui y a à la fin**

Moi : ouai

Etudiant 3 : je me suis dit que j'allais pas être sélectionnée pour aller en master deux

Moi : ouai

Etudiant 3 : on était 600 en master 1 et y avait que 25 places

Moi : combien 600 ?

Etudiant 3 : 600 en master 1...

Moi : ha ouai

Etudiant 3 : et y avait que 25 places en master 2 donc **la sélection a été importante**, donc ça euh j'étais un peu stressée, je l'ai vécu comme un obstacle... bon c'est un obstacle en soi quoi

Moi : hum hum

Etudiant 3 : euh **le fait de devoir travailler à côté de ses études**

Moi : ouai

Etudiant 3 : ben c'est un sacré obstacle **parce qu'on est fatigué, parce qu'on a pas envie de réviser ses exams**, parce qu'euh... voilà

Moi : ouai

Etudiant 3 : euh qu'est-ce qu'il y a d'autre comme obstacle, euh le fait que par exemple quand tu dois travailler en groupe

Moi : ouai

Etudiant 3 : **qu'il y ait des gens qui soient pas motivés pour travailler**, donc tu dois faire le boulot de tout le monde

Moi : ouai

« Rires »

Etudiant 3 : sacré obstacle

Moi : c'est sûr

« Rires »

Moi : ben faut toujours choisir les plus motivés comme ça...

Etudiant 3 : des fois tu choisis pas trop, tu choisis au hasard

« Rires »

Etudiant 3 : euh qu'est-ce qu'il y a comme obstacle euh... ce que moi j'ai trouvé difficile c'est aussi le fait de **trouver des stages**

Moi : d'accord

Etudiant 3 : euh ça, notamment là en dernière année on devait trouver un stage rémunéré euh sur ma promo de 25 ils sont euh... deux à avoir trouvé un stage rémunéré

Moi : d'accord ok

Etudiant 3 : voilà **le fait de devoir payer aussi pour aller à ses stages...**

Moi : ouai

Etudiant 3 : les transports les machins les trucs, l'essence et tout ça

Moi : hum hum

Etudiant 3 : et **pas être indemnisé et d'avoir même parfois des frais importants**

Moi : ouai

Etudiant 3 : euh qu'est-ce qu'il y a comme obstacle je qu'euh... voilà. Après quand on commence à chercher du travail il y a **le fait qu'il y a pas vraiment de poste en Midi-Pyrénées**, c'est un sacré obstacle, t'as jamais la formation qu'il faut au poste qu'il faut il te manque toujours des compétences

Moi : ouai

Etudiant 3 : mm parce que ouai dans la psycho y a tellement de sous branches de sous compétences que finalement t'as jamais celle qu'il faut pour le poste qu'ils proposent

Moi : hum hum

Etudiant 3 : ou le manque d'expérience, qu'ils comptent pas vraiment les stages comme de l'expérience...

Moi : ouai

Etudiant 3 : professionnelle, euh... le réseau, un manque cruel de réseau voilà

Moi : d'accord, ok

8) Quels sont les informations pertinentes que tu prends en compte pour chercher un emploi ?

Etudiant 3 : le lieu d'exercice...

Moi : ouai

Etudiant 3 : euh... le temps fin est ce que c'est un temps plein, un mi-temps, un vingt pourcent, un euh un sept heures par semaine euh parce qu'en psycho y a beaucoup de petit contrats

Moi : d'accord

Etudiant 3 : euh... je regarde aussi s'ils sont fermés sur l'expérience ou pas... y en a qui acceptent pas les débutants

Moi : ouai

Etudiant 3 : donc euh au début je postulais pas...et puis là je postule quand même parce que je me dis on sait jamais

Moi : ouai

Etudiant 3 : euh... ça ça rentre dans mes critères et puis après qu'est-ce qu'il y a ? ben le lieu... ben institutionnel est-ce que c'est un hôpital, est-ce que c'est une association euh est-ce que c'est la fonction publique, est-ce que c'est privé

Moi : ouai

Etudiant 3 : euh parce que moi mon but initial c'était d'entrer dans la fonction publique

Moi : d'accord

Etudiant 3 : voilà. Euh... après qu'est-ce que je peux dire d'autre ben le salaire quand même

Moi : hum hum ouai

Etudiant 3 : et si on m'accorde bien le titre de psychologue...

Moi : d'accord

Etudiant 3 : des fois dans certains postes ils cherchent des psychologues mais ils sont pas euh ils ont pas le titre sur leur fiche de poste

Moi : ok d'accord je vois

Etudiant 3 : voilà... euh qui va avec le fait d'être cadre et tout ça

Etudiant 3 : pour la question sur comment je m'y prends je viens de penser à autre chose, **je me suis aussi abonnée à un journal** qui s'appelle le journal des psychologues où à la fin y a des offres d'emploi

Moi : d'accord et c'est payant

Etudiant 3 : oui c'est payant mais y a pas que ça à la fin y a les annonces mais y a plein d'articles intéressants qui permettent de rester à jour au niveau de la psycho

Moi : d'accord

Etudiant 3 : et euh pour les étudiants et les chômeurs c'est moins cher, c'est quarante euros l'année

Moi : ok

Etudiant 3 : y en a un par mois

Moi : parfait

9) Quels sont les éléments à connaître pour chercher efficacement un emploi ?

Etudiant 3 : ben je pense que ce qui peut être intéressant c'est de **connaître l'institution...**

Moi : oui

Etudiant 3 : **où on veut travailler**, parce que c'est vrai que quand tu postules dans un endroit que tu connais pas du tout ben t'as un euh... déjà t'as une lettre de motivation un peu déconnectée de la réalité parce que **les postes de psychologue y a les missions qui varient en fonction du lieu où tu exerces**

Moi : hum hum

Etudiant 3 : euh donc bien connaître l'institution voire même **aller se renseigner sur l'institution avant de postuler en essayant de rencontrer par exemple les psychologues qui y travaillent** des choses comme ça, ça **je pense que c'est une démarche intéressante**

Moi : d'accord

Etudiant 3 : euh mmm... tu peux reposer ta question s'il te plaît ?

Moi : c'est quels sont les éléments à connaître pour chercher efficacement un emploi ?

Etudiant 3 : ok les éléments à connaître... ben **les endroits où chercher, les annonces**

Moi : ouai

Etudiant 3 : les annonces de sa spécialité tant qu'à faire...

Moi : hum hum

Etudiant 3 : en dehors de pôle emploi que tout le monde connaît euh voilà essayer de se construire un réseau, rencontrer beaucoup de personnes...

Moi : ouai

Etudiant 3 : euh pour se faire connaître après euh pour chercher efficacement un emploi je pense qu'euh c'est important aussi de pas faire les choses à la chaîne...

Moi : hum hum

Etudiant 3 : d'envoyer des lettres de motivation et des CV qui correspondent à l'emploi qu'on vise donc vraiment de prendre du temps pour euh pour adapter son CV et sa lettre de motivation à chaque emploi où on postule

Moi : ok

Etudiant 3 : voilà

Moi : donc deux dernières questions pour finir sur ces questions de compétences et de recherche d'emploi euh

10) Selon le type d'emploi, d'entreprise, d'interlocuteur etc., adaptes-tu différemment tes stratégies de recherche d'emploi ?

Etudiant 3 : alors euh... je t'avoue que je fais pas des choses aussi poussées euh la seule chose que j'ai essayé de faire c'est quand j'adresse mon euh ma demande à une entreprise fin une entreprise... euh dans le public...

Moi : hum hum

Etudiant 3 : c'est bien de connaître quelqu'un qui y travaille, d'avoir euh une connaissance...

Moi : le réseau quoi...

Etudiant 3 : ça aide toujours, donc ça je l'ai eu fait quelques fois par exemple quand j'ai postulé à la mairie de Toulouse au service de la réussite éducative ou euh au conseil général

Moi : hum hum

Etudiant 3 : voilà, j'ai essayé de trouver quelqu'un qui connaissait quelqu'un qui connaissait quelqu'un euh... pour voilà... c'est mieux, bon ça a pas marché pour moi mais bon

« Rires »

Etudiant 3 : et après euh moi j'ai pas eu d'entretien mais je pense que quand on est convoqué pour un entretien on adapte euh si je rencontre le psychologue je vais pas du tout me présenter de la même manière que si je rencontre un DRH

Moi : d'accord ouai

Etudiant 3 : voilà ou le directeur, ou c'est une personne ou c'est un jury. Mais après je t'avoue que je n'ai pas eu d'entretien

« Rires »

Moi : ben fin là on va passer du coup à la dernière partie sur tes éventuels besoins en formation et en accompagnement

11) Si tu devais proposer des axes d'amélioration à ta formation lesquels seraient-ils ?

Etudiant 3 : alors si je devais euh... oui alors pour ma formation ce serait euh... donc au niveau de la psycho ça tient la route c'est bien mais tout ce qui peut y avoir autour par exemple **travailler un peu les questions de communication...**

Moi : hum hum

Etudiant 3 : euh... **savoir se présenter** euh et aussi euh... oui la com en elle-même parce que quand on est psycho par exemple moi dans ma formation interculturelle y en a pas mal qui veulent partir dans l'humanitaire et dans l'humanitaire ben il faut **savoir gérer un projet, le monter et tout ça** et y a des techniques spéciales qu'on ne connaît pas qu'on n'a pas apprises...

Moi : hum hum

Etudiant 3 : donc ça demande des choses, des connaissances supplémentaires. **Pour ceux qui veulent monter un cabinet il faut pareil, il faut faire des plaquettes, faire des cartes de visite, faire des sites internet et tout ça, c'est des choses euh auxquelles on a pas du tout eu accès...**

Moi : ouai

Etudiant 3 : euh donc tout ce qui concerne la communication, ne serait-ce que **comment appeler un professionnel et comment entrer en contact avec lui** ce genre de chose euh ça je pense que ça manque pas mal euh... donc la **gestion de projet** que j'ai dit aussi par rapport à l'humanitaire...

Moi : ouai

Etudiant 3 : euh **peut être les langues, je pense que les langues ça aurait pu être un plus à la formation**

Moi : hum hum

Etudiant 3 : euh... quoi d'autre euh et **le réseau**, en fait quand je suis entrée en master deux euh la directrice du master voulait mettre en place un outil pour développer le réseau des étudiants d'interculturelle, donc elle a fait une réunion où elle a convoqué où enfin convoqué,

invité tous euh tous ceux qui étaient passés par la promo d'interculturelle depuis qu'elle existait...

Moi : ouai

Etudiant 3 : donc on a vu des gens qui avaient eu ce diplôme y a dix, quinze ans et elle a fait une grande réunion où on était tous là, on a pu euh prendre des contacts, échanger, voir un peu les parcours des uns et des autres et euh... c'était intéressant mais euh il aurait fallu que ce soit un outil plus euh... fin là il y a eu juste une rencontre donc c'était insuffisant...

Moi : ouai

Etudiant 3 : **de pouvoir avoir un carnet d'adresses par exemple** avec la spécialité de chacun... fin avoir un outil par rapport

Moi : d'accord ouai

Etudiant 3 : **que la fac en elle-même puisse construire son... un outil réseau dont ses étudiants pourraient se servir**

Moi : ok

Etudiant 3 : et aussi par rapport au stage...

Moi : oui

Etudiant 3 : je pense que nous par rapport au stage, y avait pas du tout d'euh... fin je sais que dans certaines écoles ça se fait et euh... d'euh de lister les lieux de stage qui ont été trouvés, de demander aux tuteurs de stage s'ils reprendront un stagiaire l'année prochaine machin... et après quand les étudiants se présentent ils appellent, fin ils choisissent en quelque sorte, alors que là nous on devait tout faire tout seul quoi...

Moi : ouai d'accord donc y a pas eu un accompagnement disons par rapport au stage et à la construction du réseau quoi...

Etudiant 3 : ouai voilà.

Moi : ok ben toujours dans euh les éventuels besoin en formation et en accompagnement

12) Est-ce que ta formation a répondu à tes attentes ?

Etudiant 3 : euh... ben oui parce que quand je suis entrée dans la formation ben **je voulais devenir psychologue** donc je pense que par rapport à ça c'est bon après bon je pense qu'on se sent pas suffisamment formé. **Je pense qu'en psycho c'est... on en voudrait toujours plus** ce qui m'a manqué un peu, fin moi j'ai fait pas mal de stages mais c'était des stages qui étaient pas compris dans le cursus...

Moi : ouai

Etudiant 3 : que je faisais moi sur mon temps libre...

Moi : d'accord

Etudiant 3 : qui étaient assez courts, j'aurais aimé avoir plus de stages sur le long terme qui soient compris dans le cursus de psycho que je puisse le faire, pas sur mes heures de vacances ce genre de chose...

Moi : ouai

Etudiant 3 : donc ça, ça m'a manqué et euh voilà

Moi : donc du coup on peut dire que tu es plutôt satisfaite de ta formation

Etudiant 3 : ouai je suis plutôt satisfaite de ma formation

Moi : ok bon...

Etudiant 3 : et y a des choses je pense que je continuerai à me former tu vois y a certaines branches de la psychologie qui ont juste étaient effleurées...

Moi : ouai

Etudiant 3 : moi je continuerai à me former par la suite quand j'aurai l'argent...

Moi : hum hum

Etudiant 3 : mais bon je me dis on peut pas tout connaître en sortant de l'université

Moi : d'accord ouai ben du coup je vais te poser l'ultime et dernière question...

13) De ton point de vue, de quelles formations supplémentaires aurais-tu besoin dans le cadre de ton cursus ?

Etudiant 3 : et ben euh moi j'aurais bien aimé pouvoir euh faire la langue des signes dans mon cursus, ce qui n'a pas été possible donc que je vais faire par la suite euh en trouvant un financement autre...

Moi : oui

Etudiant 3 : car c'est pas possible à la fac... c'est vrai qu'euh en suivant le cursus de psycho fin quand je suis entrée à l'université, y avait une option de langue des signes sur un semestre et sur une année...

Moi : ouai

Etudiant 3 : donc ça faisait quatre heures par semaine sur un semestre donc c'est pas en quatre heures par semaine qu'on apprend une langue...

Moi : hum hum

Etudiant 3 : donc j'ai suivi cette option euh qui était assez restreinte on était que vingt donc c'était sur lettre de motivation et tout ça et euh... et voilà mais après dans mon cursus je n'avais plus la place euh dans mes heures de poursuivre cette option les autres années...

Moi : hum hum d'accord ouai

Etudiant 3 : du coup j'ai été obligée d'abandonner euh... ou alors de suivre les cours clandestinement parce que j'avais pas le droit de m'y inscrire donc ils n'ont jamais été validés de façon officielle fin bon voilà je trouve que c'était mal aménagé qu'euh ça manquait... de pouvoir faire euh... de pouvoir ajouter à son à son cursus autre chose de la psycho

Moi : ouai ok

Etudiant 3 : voilà ça, ça a beaucoup manqué du coup je vais être obligée de me former toute seule par la suite

Moi : ouai bon ben c'est parfait ce fut la dernière question je te remercie euh vivement d'avoir accepté de prendre un peu de ton temps

Etudiant 3 : ben de rien.

Entretien Exploratoire n° 4

(Durée 18min 18)

Tout d'abord merci d'avoir accepté de participer à cette recherche. Alors l'entretien vient un peu apporter des éléments pour approfondir le questionnaire. L'objectif c'est d'aller regarder un petit peu plus sur les compétences qui sont devenues très importantes de nos jours.

Etudiant 4 : ouai

Donc l'entretien sera divisé en trois parties, une partie sur les caractéristiques des étudiants, une sur les compétences et une dernière sur tes éventuels besoins en accompagnement et en formation.

Etudiant 4 : d'accord

1) Quel est ton niveau d'étude ?

Etudiant 4 : ben je suis en master deux sociologies de l'alimentation

2) Du coup les études que tu suis c'est sociologie de l'alimentation ?

Etudiant 4 : voilà ouai j'ai fait les deux années de master

3) Quel est ton projet professionnel ?

Etudiant 4 : euh... ben c'est plus par rapport à mon stage fin le débouché de mon stage en fait parce qu'euh j'aurais aimé travailler en fait dans un... dans des... dans le cadre le cadre de la santé fin la santé publique et l'alimentation...

Moi : d'accord

Etudiant 4 : par exemple là mon stage ça concerne l'alimentation et les personnes âgées...

Moi : oui

Etudiant 4 : donc euh c'est pas au niveau de la nutrition pure hein c'est vraiment euh... fin comprendre un peu comment fonctionnent les gens...

Moi : oui

Etudiant 4 : et donc voilà j'aurais aimé participer à des projets de recherche comme ça en fait

Moi : d'accord donc c'est la participation à des projets de recherche... t'as pas entre guillemets un projet type du genre je veux être euh... responsable qualité en alimentation euh...

Etudiant 4 : non non j'ai pas de poste fin j'ai pas un poste en tête c'est plus euh, fin pour mon professeur fin mon... dans le stage en fait on m'a parlé d'une thèse donc ça m'intéresserait peut-être...

Moi : d'accord

Etudiant 4 : et après s'ils me sélectionnent donc après j'euh... là je te dis je sais pas encore... je me suis pas encore projetée dans l'après stage donc j'ai pas de poste en particulier ni de projet en particulier

- 4) d'accord et toujours dans cette première partie... pour quelles raisons as-tu choisi cette formation et pas une autre ?

Etudiant 4 : euh parce que j'ai euh... en fait avant le master j'étais en biologie...

Moi : d'accord

Etudiant 4 : donc voilà en sciences dures après **je me suis réorientée en licence professionnelle vers une nutrition alimentation** et dans licence professionnelle j'ai euh c'est où j'ai découvert des matières un peu nouvelles comme le comportement alimentaire le psycho socio et cetera donc c'est là où je me suis intéressée à ce domaine et euh et voilà j'ai découvert ce master j'ai postulé (rire) et j'ai été prise quoi...

Moi : d'accord donc c'est plus par envie d'euh de changement on va dire plutôt

Etudiant 4 : voilà ouai parce que **je trouvais que la biologie c'est intéressant** mais j'euh voilà j'aimais pas apprendre par (rire) cœur et je trouvais ça un peu dur surtout vers la fin on avait plein de... comme du bachotage fin je voyais pas forcément l'intérêt...

Moi : d'accord

Etudiant 4 : et **je me voyais pas poursuivre dans un laboratoire ou quelque chose comme ça**

Moi : ok du coup on va passer à deuxième partie de l'entretien qui concerne la question des compétences

Etudiant 4 : hum hum

- 5) Et la première question c'est... quels buts vises-tu dans la recherche d'emploi ?

Etudiant 4 : euh les buts que je... fin j'arrive pas à cerner ta question en fait

Moi : fin en fait quand tu fais une recherche d'emploi, avant de postuler pour ton stage par exemple ou pour des jobs quels ont été les buts que tu visais, en gros qu'est-ce que tu vises quand tu recherches un emploi

Etudiant 4 : ben ce que je vise c'est d'être prise... de me différencier des autres donc euh de faire une bonne lettre de motivation avec des mots assez accrocheurs et un CV qui met en valeur mes compétences et cetera pour le poste auquel je postule

Moi : d'accord

6) Explique-moi comment tu t'y prends pour réaliser ces buts

Etudiant 4 : ben pour mon stage c'est un peu différent puisque des euh... à travers nos professeurs en fait qui nous diffusaient les offres de stages euh fin c'est un réseau quoi si tu veux...

Moi : d'accord

Etudiant 4 : après euh pour mes offres de... fin par exemple j'ai postulé je crois qu'il y a deux ans pour des petits jobs et cetera et cetera pendant l'été...

Moi : hum

Etudiant 4 : et comment je m'y prends ? ben déjà je m'y prends tôt et euh j'envoie un petit peu partout euh là où je sais que ça recrute ou sont susceptibles de recruter, je demande à des amis s'ils connaissent euh si tel endroit cherche du monde ou pas et euh c'est plus voilà c'est plus par bouche à oreille et puis aussi postuler à plus d'endroits possible

Moi : d'accord ton projet actuel si j'ai bien compris c'est donc d'aller en doctorat

Etudiant 4 : oui oui c'est ça

7) Donc si on considère que c'est ça ton projet... quels sont les obstacles auxquels tu te confrontes dans la réalisation de ce projet ?

Etudiant 4 : ben un obstacle euh... ben que je sois pas sélectionnée euh... que mon prof fin mon maître de stage me dise que peut être je suis pas assez autonome et qu'il me dise que la thèse sera un peu dure pour moi quoi par rapport à ça...

Moi : d'accord

Etudiant 4 : euh qu'est-ce qu'il y aurait d'autre euh... peut être le financement mais je pense pas que ce soit un problème en soit euh ouai ce serait plus ça après je pense que c'est ce projet

là qui m'intéresse après je sais pas si je postulerais forcément à d'autres thèses fin pour moi c'est un projet comme un autre c'est... ça peut être vu comme en emploi en fait donc euh

Moi : d'accord ouai euh et quand tu parles d'euh ton maître de stage c'est ton référent de stage ou c'est ton directeur de mémoire ?

Etudiant 4 : mon référent de stage plutôt

Moi : donc c'est là où tu fais ton stage qu'il y aurait une possibilité de thèse ?

Etudiant 4 : oui voilà c'est le référent de stage qui nous a dit qu'il y aurait une thèse à l'issue du stage peut être que le sujet même de notre stage pourrait poursuivre en thèse

Moi : ok d'accord je vois ouai

8) Du coup quelles sont les informations pertinentes que tu prends en compte pour chercher un emploi ?

Etudiant 4 : euh ben c'est les compétences attendues par l'employeur pour euh pour orienter ma lettre de motivation dans ce sens là quoi

Moi : d'accord

Etudiant 4 : et euh fin le sujet, les missions, qu'est-ce que... si j'ai des choses que j'ai déjà faites, les valoriser dans la lettre et cetera

Moi : d'accord ok

9) Alors... quels sont les éléments à connaître pour chercher efficacement un emploi ?

Etudiant 4 : Ben moi comme je t'ai dit, c'est la mission d'euh fin qu'est ce qu'on attend de toi et quelles sont les compétences à fournir et euh qu'est ce qu'il y a d'autre... voilà la durée est-ce que c'est une mission euh à durée déterminée ou quelque fin est-ce qu'il y a une poursuite après voilà tout ça...

Moi : Hum hum

Etudiant 4 : la rémunération bien sûr aussi

Moi : ouai d'accord

Euh deux dernières questions pour finir avec cette partie là

10) Euh... selon le type d'emploi, d'entreprise, d'interlocuteur et cetera, adaptes-tu différemment tes stratégies de recherche d'emploi ?

Etudiant 4 : euh oui fin au niveau des interlocuteurs j'adapte un petit peu parce que bon si c'est un petit job d'été euh bon je vais le prendre sérieusement mais euh comment dire ce sera pas aussi grave quoi qu'euh que pour un stage donc euh...

Moi : d'accord

Etudiant 4 : fin je vais effectuer plus de recherches par exemple si c'est un stage euh qu'euh si je postule euh à un métier d'euh fin voilà d'hôtesse de caisse qui requiert peut-être moins de compétences qu'euh que pour un stage quoi

Moi : ok et par rapport au type d'entreprise ou au type d'emploi ouai du coup le type d'emploi euh c'est différent et par rapport aux entreprises euh...

Etudiant 4 : fin c'est plus au niveau en fait puisque bon l'euh le type d'emploi fin si je postule à un stage ça va être niveau Bac plus cinq alors que si c'est euh un emploi d'hôtesse de caisse ou d'employé ça va être euh bon Bac ou Bac plus trois quoi donc euh je m'adapte un petit peu aussi dans ce sens là

Moi : ok ben du coup tu m'as donné un peu des exemples par rapport euh

11) Parce que la question qui suivait c'est de savoir si tu pouvais me donner euh deux ou trois exemples de situations où tu as adopté une situation différente si jamais tu veux m'en dire plus

Etudiant 4 : euh ben j'ai... pour par exemple pour postuler pour hôtesse de caisse j'avais déjà appelé pour avoir un nom à qui envoyer la lettre de motivation et cetera et j'avais été directement déposer mes papiers en magasin

Moi : d'accord

Etudiant 4 : euh alors que pour le stage ben je passe plus par mes profs euh et bon j'essaye de les contacter assez souvent pour voir fin pour ce stage là euh voilà bon j'ai pas harcelé

« Rires »

Etudiant 4 : mais j'ai été souvent voir mon prof pour voir qu'est-ce qu'il en est du stage et cetera pour qu'euh pour qu'il ne m'oublie pas quoi pour que il parle de moi à la personne référente

Moi : d'accord ok bon ben ç'en est tout sur les questions de compétences en gros

Etudiant 4 : hum hum

Moi : là maintenant on va passer à tes éventuels besoins en formation et en accompagnement

Etudiant 4 : hum hum

Moi : ce qui va du coup rentrer dans l'euh dans le vif un peu fin dans... en plein cœur du dispositif sur lequel je travaille

Etudiant 4 : hum hum

12) Donc la question qui suit c'est de savoir euh... si tu devais proposer des axes d'amélioration à ta formation lesquels seraient-ils ?

Etudiant 4 : par rapport à la formation ce serait plus euh peut être proposer euh deux parcours différents, parce qu'il y a... fin notre formation est divisée c'est master alimentation...

Moi : ouai

Etudiant 4 : nous c'est sociologie de l'alimentation et l'autre parcours c'est restauration ingénierie et cetera donc ça, ça n'a presque rien à voir quoi

Moi : d'accord

Etudiant 4 : donc ça aurait été bien si déjà c'était deux masters différents et ensuite que dans notre master à nous qu'il y ait peut être deux formations, deux parcours par exemple euh l'alimentation pour les pays en voie de développement et puis l'autre plus axé sur la santé publique

Moi : d'accord ok donc c'est le fait qu'il y ait plusieurs choses dans le même master qui te dérange entre guillemets

Etudiant 4 : oué mais après c'est peut être un mal pour un bien puis qu'on a... comme ça tout le monde a vu un peu de tout et euh mais le problème c'est que y a des matières qui intéressent beaucoup plus les gens et d'autres non quoi donc euh

Moi : d'accord donc au niveau du contenu disons entre guillemets tout est bon et c'est plus le...

Etudiant 4 : plus structuré en fait, mieux structuré

Moi : ouai au niveau de la forme d'accord

13) donc est-ce que dans ce sens là tu peux dire que la formation a répondu à tes attentes ?

Etudiant 4 : oui quand même parce que quand je suis entrée en master j'avais aucun... je connaissais aucun auteur, je savais pas rédiger un mémoire ni rien euh je savais pas non plus euh analyser euh fin des documents faire un oui faire un mémoire faire euh mettre en place une problématique et cetera donc ça c'est des choses qu'on a apprises et euh oui ça m'a

beaucoup servi fin moi je pense que là au niveau de mes attentes ça m'a euh ça a satisfait mes attentes quoi...

Moi : d'accord donc on peut...

Etudiant 4 : après j'avais fin voilà pour quelqu'un qui n'avait vraiment aucune base en socio euh **je trouve que ce master là est quand même assez euh assez facile d'accès en fait**

Moi : ok donc on peut en conclure plus ou moins que tu en es satisfaite

Etudiant 4 : hum hum ouai ouai

Moi : parfait

14) Euh une dernière question pour finir euh... c'est de savoir fin de ton point de vue, de quelles formations supplémentaires aurais-tu besoin dans le cadre de ton cursus ?

Etudiant 4 : euh... ben **là c'est plus des stages en fait parce que c'est vraiment où tu vois euh tu comprends comment euh tu as la théorie mais euh ce qui manque euh finalement fin un peu à toutes les formations c'est la pratique** donc c'est l'euh le stage donc dans ce sens là euh moi je pense qu'euh en master en tout cas voilà ça a été pas mal quoi

Moi : d'accord donc euh...

Etudiant 4 : donc je sais pas qu'est-ce qui manque fin comme moi j'ai un petit peu structuré mes euh fin un petit peu involontairement mais mon parcours a fait qu'euh mon année de licence pro a été quelque part comme un intermédiaire quoi entre le côté scientifique dur et le socio...

Moi : hum

Etudiant 4 : donc euh... bon ça m'a pas trop trop fin j'ai pas vu de lacune en particulier en fait

Moi : d'accord donc en gros t'as pas besoin de formation supplémentaire

Etudiant 4 : fin là c'est plus **l'expérience** en fait

Moi : ok bon ben c'est parfait c'était la dernière question...

Etudiant 4 : d'accord ok

Moi : j'euh te remercie beaucoup d'avoir aimablement accepté d'euh...

Etudiant 4 : « rires »

Moi : de répondre à cet entretien même si c'était pas forcément facile

Etudiant 4 : ben avec plaisir

Entretien Exploratoire n° 5

(Durée 15min 53)

Euh... alors bon notre entretien se déroulera en trois parties avec un zoom sur les compétences des étudiants. Normalement ça devrait durer une quinzaine de minutes à peu près.

Etudiant 5 : d'accord

1) Alors quel est ton niveau d'étude ?

Etudiant 5 : je suis en Master 2 sciences de l'éduc

2) Quelles études suis-tu ?

Etudiant 5 : je suis en master 2 métiers et pratiques du développement professionnel

3) Quel est ton projet professionnel ?

Etudiant 5 : Alors mon projet professionnel c'est euh de travailler pour la formation des adultes.

Moi : Ok, donc formation des adultes en...

Etudiant 5 : oui

Moi : général quoi

Etudiant 5 : oui en général

4) D'accord. Et pour quelle raison as-tu choisi euh ben Métiers et pratiques du développement professionnel au lieu de prendre ben formation formateurs ou des trucs comme ça ?

Etudiant 5 : Ben parce que dans le, dans la plaquette de ...d'informations on parlait d'euh des de l'ingénierie de la formation euh y avait aussi euh l'accompagnement, et comme je sais que les euh mm dans les pratiques de formation pour adultes y a aussi de l'accompagnement c'est pour ça que je me, j'ai choisi celui-là.

Moi : Ok. D'accord. Euh, donc du coup, là on va passer à la partie compétence. En gros c'est des questions qui tournent autour d'euh de savoir en gros comment font les étudiants, bon ce qui est...

Etudiant 5 : ouai

Moi : ce qui est un peu la question des compétences en gros comment tu t'y prends pour réaliser tel ou tel truc donc la, la question qui suit c'est de savoir

5) Quels buts euh vises-tu quand tu fin dans la recherche d'emploi ?

Etudiant 5 : Le but ??

Moi : ouai

Etudiant 5 : c'est quoi un but ?

Moi : Un but euh fin c'est en gros pourquoi tu veux chercher du du travail euh

Etudiant 5 : ah

Moi : fin

Etudiant 5 : pour **gagner de l'argent** ?

Moi : déjà...

Etudiant 5 : (rires)

Moi : par exemple, c'est..

Etudiant 5 : euh pour euh je sais pas, pourquoi on travaille ?

Moi : fin...

Etudiant 5 : la q, la question c'est ça ou pas ?

Moi : pourquoi tu recherches du travail...

Etudiant 5 : oui

Moi : dans le sens où tu recherches du travail, y en a qui te diront je recherche du travail parce que euh, ben déjà je veux être pris euh, parce que euh voilà je veux avoir un salaire machin...

Etudiant 5 : oui

Moi : parce que tel ou tel truc donc c'est plus en gros tes motivations si on peut appeler ça comme ça.

Etudiant 5 : oui, ben euh, voilà, pour gagner de l'argent

« Rires »

Etudiant 5 : pour **s'épanouir dans un métier** mais c'est pas vrai ça je...

Moi : ouai. D'accord

Etudiant 5 : peux m'épanouir en dehors

Moi : fin...

Etudiant 5 : non mais pour euh voilà

Moi : ben quoique oui si t'as for... choisi la formation des adultes dans un certain sens c'est parce que ça te plaît et que ...

Etudiant 5 : oui, oui

Moi : Et que par rapport à ça, si tu fais des recherches... d'accord, euh, donc du coup euh le but que tu vises c'est de gagner de l'argent et t'épanouir

6) Alors comment tu t'y prends pour euh gagner de l'argent et t'épanouir disons, fin comment tu t'y prends pour atteindre ces buts là ?

Etudiant 5 : d'accord, donc en fait le but c'est de d'avoir un travail, suffisamment euh euh mm suffisamment bien pour gagner euh suffisamment d'argent pour bien vivre mais en même temps euh qui me permet de euh de pas être trop contrainte euh dans dans les plannings euh, dans les euh dans des objectifs euh très compliqués.

Moi : mm mm

Etudiant 5 : Donc comment je m'y prends ben euh je limite euh, les euh... dans ma recherche, je limite les organismes qui travaillent sur la pression quoi.

Moi : D'accord

Etudiant 5 : voilà, je j'irai pas travailler à l'ANPE par exemple

Moi : D'accord, donc ouai en gros tu vires ceux qui sont, fin ceux qui te paraissent être dans la pression quoi.

Etudiant 5 : Oui, j'enlève toutes tous les organismes qui travaillent avec euh des des des pressions énormes...

Moi : D'accord.

Etudiant 5 : et euh et donc euh pour moi ce serait de euh de viser les organismes qui euh qui font de la formation dans les entreprises euh dans les voilà

Moi : D'accord. Et concrètement, comment tu t'y prends euh du coup euh, quand t'es sur le terrain comment tu fais quoi ?

Etudiant 5 : Ah pour euh, trouver ces entreprises ?

Moi : ouai

Etudiant 5 : euh, je fais des enquêtes métiers, fin c'est ce que j'avais fait avant, j'avais fait des enquêtes métiers pour voir un peu euh, ce qu'il en était...

Moi : mm mm

Etudiant 5 : et puis euh ben je consulte les offres d'emploi. Par euh, des offres d'emploi par euh google recherche.

Moi : Ok (rires), d'accord euh du coup vu que ton projet professionnel c'est de travailler dans la formation des adultes euh...

Etudiant : oui

7) Quels seraient selon toi les obstacles auxquels tu serais confrontée pour euh, fin qui t'empêcheraient du coup de réaliser ce euh ce projet là ?

Etudiant 5 : D'accord. Ben les obstacles ce serait pour l'instant, que j'identifie moi c'est les euh, la crise...

Moi : ouai

Etudiant 5 : qui fait que les les organismes de fon de formation n'ont plus beaucoup d'argent.

Moi : mm mm

Etudiant 5 : euh l'autre obstacle ce serait le le manque d'expérience dans ce domaine là.

Moi : ouai

Etudiant 5 : quoique avec le stage maintenant j'espère que ça va ça va avoir euh un intérêt euh pour ce pour euh pour l'expérience, après euh qu'est-ce qu'il y a comme obstacles euh qu'il y a beaucoup de gens qui se convertissent en fait dans ce ce genre de domaine, ...

Moi : d'accord

Etudiant 5 : parce que y a y a beaucoup de professionnels dans le commerce et tout ça qui deviennent euh des euh des formateurs plus tard.

Moi : d'accord, ouai

Etudiant 5 : donc ça c'est un obstacle aussi

Moi : ouai c'est le fait que euh plusieurs profils...

Etudiant 5 : voilà

Moi : peuvent aboutir à ce métier là

Etudiant 5 : à ce métier là voilà

Moi : d'accord alors question suivante

8) Quelles sont les informations pertinentes que tu prends en compte ? Qu'est-ce que tu considères comme être important quand tu fais une euh une recherche d'emploi ?

Etudiant 5 : Par rapport aux offres que je vois ?

Moi : ouai, par rapport aux offres que tu vois, par rapport aux offres que tu postules ou t'as déjà postulées euh...

Etudiant 5 : D'accord. Donc qu'est-ce que je prends comme information prioritaire ?!

Moi : ouai

Etudiant 5 : Euh le fait que ils demandent pas euh forcément de l'expérience.

Moi : ouai

Etudiant 5 : Euh, le fait que ça soit sur Toulouse

Moi : mm mm

Etudiant 5 : fin, dans dans ici ou aux environs, pas très loin. Euh, le fait d'euh, qu'est-ce qui peut être important euh, avec ça ? Pas d'euh, que ça soit sur une grosse équipe en fait. Je préfère.

Moi : D'accord. Tu préfères avoir du monde quoi.

Etudiant 5 : Oui, je préfère avoir du monde.

Moi : Ok. C'est tout ?

Etudiant 5 : Ben oui, je sais pas

9) D'accord. Euh ben toujours sur euh la façon de rechercher euh les les emplois et tout, ben quels sont les éléments à connaître selon toi pour chercher efficacement un emploi ?

Etudiant 5 : Ok. Les euh le marché le marché actuel. Euh ce qui est important de connaître aussi c'est euh les euh ce que moi je... ce que j'ai de plus par rapport aux profils qui vont être présents sur le marché...

Moi : hum hum

Etudiant 5 : Etant donné que je vise un poste qui euh qui est très, qui peut prendre plusieurs profils.

Moi : ouai

Etudiant 5 : donc il faut que je connaisse un peu ma plus-value par rapport à ça. Euh mm, ce qui est important aussi c'est euh, savoir comment se, se vendre.

Moi : Savoir se vendre

Etudiant 5 : voilà

Moi : c'est un bon truc ça

Etudiant 5 : Savoir se vendre euh au, oui, lors d des entretiens et tout ça. Savoir se vendre, et, oui et avoir le meilleur euh le meilleur CV quoi, ça c'est important.

Moi : Ok, donc savoir comment faire un bon CV quoi en gros, pour pouvoir faire un bon CV il faut le savoir du coup

Etudiant 5 : oui

Moi : C'est des éléments à connaître

Etudiant 5 : ouai ouai

Moi : Ok. D'accord. Euh ben les deux dernières questions pour en finir avec cette partie euh...

10) Selon le type d'emploi, d'entreprise, euh d'interlocuteur etc., est-ce que tu adaptes différemment tes stratégies de recherche d'emploi ?

Etudiant 5 : Euh. Oui oui et non en fait. Oui parce que je, (rires) j'utilise plus ou moins le même CV.

Moi : hum hum

Etudiant 5 : Mais euh, selon l'entreprise où je postule si c'est vraiment un centre de formation stricto, j'euh je mets toute mon expérience en tant qu'enseignant et tout ça.

Moi : ouai

Etudiant 5 : Euh, si c'est des centres de formation qui sont liés à la bureautique et tout ça je mets plus euh mon expérience qui est liée au à la bureautique donc j'adapte un peu par rapport au au profil de l'entreprise, mais après je garde le même CV en fait plus ou moins, je je fais pas un CV plus marketing parce que je je postule vers du marketing. Après euh, non après la la posture est toujours la même, je téléphone si euh si j'ai pas eu de réponse après coup, je ouai je fais toujours pareil en fait.

Moi : D'accord. Ouai donc euh c'est plus d'abord lancer le CV...

Etudiant 5 : Oui

Moi : après appeler, fin rappeler si jamais...

Etudiant 5 : après j'appelle, je rappelle si jamais j'ai pas de réponse ou je me présente euh... ça c'était pour le stage mais, pour le... pour le travail j'ai jamais fait ça vraiment mais pour le stage c'est vrai que je me suis présentée à plusieurs endroits parce que j'avais pas de réponse.

Moi : D'accord.

Etudiant 5 : Voilà

Moi : Bon ben parfait. Euh du coup on va sauter la dernière question vu que tu m'as donné un peu des exemples par rapport au fait que tu te présentes ...

Etudiant 5 : Ah

Moi : au stage, que tu téléphones ; parce qu'en fait la dernière question c'était que tu me donnes éventuellement deux ou trois exemples de stratégies que tu appliques...

Etudiant 5 : D'accord.

Moi : Vu que c'est soit le téléphone, soit tu te déplaces et...

Etudiant 5 : hum hum

Moi : euh je pense que ça devrait aller. Euh ben on va finir du coup sur les éventuels besoins en accompagnement et en formation. Euh...

11) Si tu devais proposer des axes d'amélioration au métier, au au métier, au master dev pro euh quels seraient-ils du coup ?

Etudiant 5 : Ben euh, **de nous montrer euh les euh les organismes qui peuvent nous recruter.**

Moi : ouai

Etudiant 5 : Donc euh l'éventail des des organismes qui peuvent nous recruter. **De nous montrer ce que le master nous a apporté de plus que le public euh qui va qui va être nos concurrents en fait.**

Moi : ouai

Etudiant 5 : Euh ben d'a **d'apprendre à à faire des vrais CV euh dans ce secteur là**

Moi : Mm

Etudiant 5 : Parce que nous fin, chacun aura un CV de son... et nous **apprendre à à mettre en valeur un peu euh toutes les compétences qu'on a pu développer pendant cette année.**

Moi : D'accord donc ouai c'est le côté pratico-pratique de la question quoi.

Etudiant 5 : Oui d'euh parce que là euh, oui dans l'amélioration du master on peut pas dans le contenu, parce que moi j'ai l'impression qu'en fait euh ça va, pour le contenu on a on est un peu équipé pour les métiers et tout ça mais après pour euh **la recherche d'emploi je pense qu'on n'est pas...**

Moi : D'accord.

Etudiant 5 : **on est pas équipé du tout.**

Moi : ouai en gros on a la théorie et un peu moins la pratique quoi.

Etudiant 5 : Voilà.

Moi : D'accord. Euh ben du coup toujours dans cette question de formation et compagnie euh...

12) Est-ce qu'elle a répondu à tes attentes disons parce que tu devais certainement avoir des attentes avant d'entrer en formation est-ce que là vu qu'on est quasiment à la fin est-ce qu'on peut dire que la formation a répondu à tes attentes ?

« Rires »

Etudiant 5 : oui et non. Alors, elle a répondu à mes attentes dans certains domaines parce que c'est vrai que, du coup par rapport à l'accompagnement j'ai des notions un peu plus euh... et grâce à ce master j'ai pu faire un stage dans un endroit où on m'a permis de faire de l'accompagnement...

Moi : hum hum

Etudiant 5 : mais euh mais après non, parce que euh comme la plaquette disait que y avait ingénierie de la formation et que j'en ai pas eu, du coup je sais pas euh, constituer un, je sais pas faire un, un comment on va dire, comment on appelle ça, un profil, pff non c'est pas un profil fin je sais pas construire une formation alors qu'on est censé ...

Moi : ouai, des trucs de plan de formation...

Etudiant 5 : ouai voilà, **les plans de formation** et tout ça on est censé le faire mais euh là concrètement je je sais pas le faire...

Moi : ouai plan de formation, évaluation des dispositifs euh...

Etudiant 5 : Voilà **évaluation des dispositifs** euh même si bon je je dois le faire sur mon mémoire là donc je je voilà, mais euh sinon on a pas euh on n'est pas équipé quoi, par rapport à certaines choses

Moi : Certains ouai...

Etudiant 5 : qui étaient les objectifs du master et qui qui m'avaient fait venir sur ce master là mais après oui on a développé d'autres choses, pas suffisamment mais voilà...

Moi : Ouai. Bon on dira du coup que tu es moyennement satisfaite quoi...

Etudiant 5 : Oui

Moi : en gros. D'accord. Ben une dernière toute dernière question ou t'avais quelque chose à ajouter non ?

Etudiant 5 : euh non

13) Euh toute dernière question... de quelles formations aurais-tu fin, une formation supplémentaire aurais-tu besoin dans le cadre de ton cursus ?

Etudiant 5 : Après ce master là ?

Moi : Ben après ce master là, dans ce master là fin si c'est une formation que tu penses qui aurait pu être euh inscrite dans le master ou c'est une formation que tu penses que bon, en sortant de ce master là tu seras entre guillemets obligée de le faire si tu veux avoir une meilleure insertion plus ou moins quoi.

Etudiant 5 : Euh, alors la formation qu'on pourrait, qu'ils pourraient mettre en place, c'est euh, le le, oui en plus, ce serait par rapport au, **comment aborder le monde du travail, le rapport à l'image, comment se présenter**, comment euh, ça c'est quelque chose qu'ils pourraient mettre en plus dans notre ...

Moi : D'accord.

Etudiant 5 : dans ce dans ce module là fin

Moi : Dans le master donc tu penses que euh

Etudiant 5 : Dans le master développement professionnel

Moi : qu'on pourrait mettre un aspect communication, c'est ça

Etudiant 5 : Ben, oui, **un aspect communication** et qui euh **qui non seulement nous servirait nous mais en plus ça peut nous servir ça peut nous servir en tant qu'accompagnant**.

Moi : Ouai

Etudiant 5 : Parce qu'on va être emmené à accompagner des gens qui qui sont pas sûrs d'eux, qui savent pas se présenter et tout ça, **ben nous non plus on sait pas se présenter** donc euh..(rires) on va l'aider, **on va les aider à s'insérer on va les accompagner alors que nous-mêmes on a fin je trouve qu'on est pas, qu'on s'est pas préparé à le faire**, comme ils font dans les euh dans les formations ADVP et tout ça

Moi : hum hum

Etudiant 5 : ils ils font, **ils immergent la personne dans le dans le procédé et comme ça la personne est vraiment euh, au fait de la chose, on lui fait faire la chose et puis euh comme ça il peut le faire faire aux autres** quoi donc voilà

Moi : Ok

Etudiant 5 : ça c'est ce qu'il manque

Moi : D'accord. Bon ben Merci beaucoup d'avoir accepté de participer à cette recherche

Etudiant 5 : Avec plaisir

Entretien Exploratoire n° 6

(Durée 18min 19)

Alors il s'agit d'un entretien qui porte essentiellement sur les compétences. Je l'ai divisé, comme tu peux le voir en trois parties. Euh une partie sur les caractéristiques des étudiants, une sur les compétences et une sur les besoins.

Moi : donc du coup c'est parti

1) Quel est ton niveau d'étude ?

Etudiant 6 : je suis en master deux sciences de l'éducation

2) Quelles études suis-tu ?

Etudiant 6 : je suis en master développement professionnel

3) Quel est ton projet professionnel ?

Etudiant 6 : alors ce serait d'être donc euh chargée de donc euh tout ce qui est formation et emploi

Moi : ouai

Etudiant 6 : euh... pour à long terme devenir responsable de formation

Moi : d'accord

Etudiant 6 : donc après soit dans le privé soit dans le public, les deux m'intéressent puisque pendant mon stage en fait j'ai travaillé au pôle gestion des compétences donc à l'université et c'est vrai que bon y a quelques petites différences mais bon le public aussi m'intéresse aussi

Moi : d'accord

4) Du coup pour quelles raisons as-tu choisi le master développement professionnel ?

Etudiant 6 : alors c'est vrai que je veux rentrer dans les ressources humaines

Moi : ouai

Etudiant 6 : donc euh soit dans la formation soit dans le recrutement euh donc du coup pourquoi cette formation ? ben mm et pas une formation en ressources humaines c'est peut-être ce côté relation humaine qui m'intéressait dans ce master ce côté qui y a pas forcément donc euh mm en ressources humaines, en **master ressources humaines c'est vrai que j'aurais pu apprendre beaucoup de choses euh comme les entretiens d'embauche**, des E.P.I fin des entretiens annuels

Moi : d'accord

Etudiant 6 : mais y avait pas tout ce côté humain qui manque un petit peu dans ce métier là

Moi : ok... c'est tout ?

Etudiant 6 : et qu'euh...

« Rires »

Etudiant 6 : ben voilà mon projet ce serait ben justement **d'intégrer ce côté relation humaine euh dans les ressources humaines**, dans les services de ressources humaines

Moi : d'accord en gros ramener le côté social aux ressources humaines qui est...

Etudiant 6 : tout à fait leur donner un nouvel aspect (rires) on peut dire

Moi : quoique c'est censé être la base vu que les ressources humaines c'est quand même le côté social

Etudiant 6 : oui tout à fait ben sachant qu'euh je suis en reprise d'étude, c'est vrai que ben j'ai travaillé quelques temps et j'ai pas ressenti ça de la DRH à ce moment là et j'ai trouvé ça vraiment dommage et du coup ben j'ai envie qu'euh ça change et qu'euh et d'avoir une autre relation avec les salariés et euh leur apporter quelque chose

Moi : ok parfait euh ben du coup on passe à la partie consacrée aux questions sur les compétences

5) Quels buts vises-tu dans la recherche d'emploi ?

Etudiant 6 : ben je recherche un emploi ben déjà **pour me nourrir** (rires) tout simplement euh mais aussi pour **réaliser des projets plus personnels et avoir aussi peut être de nouvelles relations avec d'autres personnes, connaître du monde aussi et puis avoir une activité... une activité**

Moi : d'accord

6) Peux-tu m'expliquer comment tu t'y prends actuellement pour réaliser ces buts ?

Etudiant 6 : alors pour mettre en fait en adéquation entre guillemets mon projet professionnel et mon projet personnel on va dire

Moi : hum hum

Etudiant 6 : c'est d'avoir aussi du temps pour moi et d'exercer un métier que j'aime euh **c'est vrai que la fonction publique (rires) je suis désolée de dire ça (rires) mais euh permet d'avoir énormément de temps** aussi parce que ben actuellement euh comme je travaille aussi mm au pôle gestion des compétences c'est vrai qu'on finit à quatre heures et demi et ça laisse énormément de temps donc c'est vrai qu'euh je vise le secteur public pour ça

Moi : d'accord

Etudiant 6 : ou alors des entreprises qui euh... après sinon euh mm

Moi : ben du coup comment tu t'y fin comment tu t'y prends pour euh pour faire ta recherche d'emploi de façon générale

Etudiant 6 : de façon générale donc du coup euh... **je vais chercher déjà sur les sites internet des entreprises qui m'intéressent**

Moi : hum hum

Etudiant 6 : mm comme EDF, la SNCF, les universités... **ensuite je vais sur les sites d'euh d'emploi** comme euh Monster, comme pôle emploi euh et en suite au niveau de la recherche quand je suis sur les sites euh c'est vrai que **je recherche euh déjà sur Toulouse**

Moi : hum hum

Etudiant 6 : c'est l'un des critères, ensuite euh **je tape soit le mot « formation »**

Moi : ouai

Etudiant 6 : donc qui va euh...sur le site pôle emploi ça me donne plusieurs, plusieurs intitulés de postes

Moi : ouai

Etudiant 6 : donc après **je choisis euh un peu par rapport à ce qui m'intéresse...** donc j'en **choisis plusieurs je me cantonne pas à un seul parce que justement bon ça réduit euh un peu le champ** euh... ensuite qu'est-ce qui m'intéresse quand je fais une recherche d'emploi ? euh souvent aussi je regarde **s'ils prennent des débutants**

Moi : d'accord

Etudiant 6 : puisque j'ai pas **énormément d'expérience**, le stage n'a pas apporté... a apporté quoi comme un mois d'expérience, de deux trois mois pardon d'expérience donc euh on peut pas dire que je sois expérimentée donc c'est vrai que je cherche au niveau des débutants

Moi : ok

Etudiant 6 : et puis voilà (rires)

Moi : ok bon ben on va revenir sur ton projet professionnel...

Etudiant 6 : hum hum

Moi : qui est de travailler... de changer les ressources humaines

« Rires »

Etudiant 6 : c'est un doux rêve on va dire parce que bon

« Rires »

7) Quels sont du coup les obstacles auxquels tu te confrontes dans la réalisation de ton projet ?

Etudiant 6 : euh mm les obstacles... ben je vois qu'euh... finalement en ce moment quand je travaille, la décision finale c'est pas euh c'est pas nous qui l'avons

Moi : d'accord

Etudiant 6 : donc ça dépend aussi d'une politique de l'entreprise, de l'université ou quoi que ce soit fin qui font que euh on peut peut-être pas tout le temps mettre en œuvre ce côté relation humaine donc euh ce serait le plus gros obstacle auquel je fais face

Moi : d'accord

Etudiant 6 : euh et après euh... ouai je dis que c'est vraiment la politique de l'entreprise ou autre qui pourrait vraiment faire obstacle à ce projet là

Moi : ouai la dépendance d'une euh hiérarchisation spécifique

Etudiant 6 : ouai ou alors il faudrait que je sois très très haut

« Rires »

Etudiant 6 : mais je vise pas le poste de président ou de (rires) quoi que ce soit

Moi : pourquoi pas on peut toujours évoluer sait-on jamais

Etudiant 6 : ha l'évolution oui mais après euh le travail en lui-même je suis pas sûre que ça m'intéresserait parce que le travail c'est pas... je cherche à évoluer y a pas de soucis mais euh avoir de grosses responsabilités je suis pas sûre parce qu'euh je pense que ça empiète un peu sur la vie privée et c'est pas ce que je veux

Moi : ok d'accord

8) Euh ben question suivante euh quelles sont les informations pertinentes que tu prends en compte pour chercher un emploi ?

Etudiant 6 : euh quand je postule quelque chose comme ça ?

Moi : ben quand tu postules... quand tu fais une recherche plutôt quand tu fais une recherche, quelles sont les informations pertinentes que tu prends en considération ? ce qui te permet entre guillemets après de pouvoir euh mettre en valeur ta candidature

Etudiant 6 : euh je regarde les compétences qu'ils demandent

Moi : d'accord

Etudiant 6 : fin dans une offre ils demandent souvent d'être rigoureuse des choses comme ça, j'essaie de voir un petit peu euh tout ça qu'est-ce que regarde d'autre euh je vais sur leur site internet quand par exemple je passe sur une annonce Monster ou pôle emploi des choses comme ça je vais voir un petit peu leur site internet pour euh peut être voir un peu aussi leur politique aussi d'euh... et essayer d'être en accord et adapter mon CV et ma lettre de motivation aussi par rapport à ça

Moi : ok donc informations pertinentes pour toi c'est les compétences euh en rapport avec le métier

Etudiant 6 : mm

9) Ok du coup donc quels sont les éléments à connaître pour rechercher efficacement un emploi ?

Etudiant 6 : euh peut être l'activité précise de ce qui... fin du poste en lui-même

Moi : hum hum

Etudiant 6 : parce que c'est vrai que fin euh par exemple responsable de formation ça veut tout dire et (rires) ça veut tout dire fin du coup on peut être aussi bien commercial qu'euh faire du conseil pour choisir une formation donc c'est vrai qu'euh mm le descriptif du poste est intéressant en fait

Moi : mm d'accord

Etudiant 6 : donc voilà et puis et puis je sais pas

« Rires »

Moi : oui mais c'est bon façon euh c'est pas... on est pas dans l'exhaustivité c'est plus après pour voir les différences entre les étudiants

Etudiant 6 : après oui voilà y a aussi le niveau demandé aussi...

Moi : ok

Etudiant 6 : qui est important euh l'expérience qui est demandée

Moi : ouai

Etudiant 6 : alors après euh quand je postule aussi sur du public euh je regarde aussi si ils demandent d'avoir euh... le concours parce que par exemple la fonction publique d'euh...territoriale...

Moi : mm

Etudiant 6 : donc on peut avoir le concours mais pas de poste c'est à nous de chercher le poste

Moi : ouai

Etudiant 6 : donc euh par exemple sur le site de la mairie il y a des offres mais ils demandent par exemple d'avoir le concours

Moi : ok bon, ben deux dernières questions pour finir avec cette partie

10) Selon le type d'emploi, d'entreprise, d'interlocuteur et cetera, adaptes-tu différemment tes stratégies de recherche d'emploi ?

Etudiant 6 : euh pas vraiment j'adapte plutôt mon CV et ma lettre de motivation mais après non pas plus parce qu'euh...oui j'adapte la lettre de motivation et le CV et euh après quand j'ai pas de nouvelles ou autres que ce soit dans le public ou que ce soit n'importe quelle entreprise je rappelle derrière pour savoir où en est le poste euh s'il a été pourvu ou pas donc euh non j'euh...

Moi : d'accord donc t'as une stratégie disons générale et qui serait en gros je colle mes compétences par rapport à la demande de l'entreprise ou de l'interlocuteur et après euh j'euh rappelle derrière euh...

Etudiant 6 : oui voilà tout à fait

Moi : ok bon on passe à la partie des besoins en accompagnement et en formation

Etudiant 6 : hum hum

11) Donc si tu devais proposer des axes d'amélioration à ta formation lesquels seraient-ils ?

Etudiant 6 : euh mm donc c'est vrai qu'euh bon on en a déjà parlé avec la responsable de formation euh c'est vrai qu'on nous a vendu un peu un master professionnel euh du coup j'améliorerais ce côté pratique, il manque un peu de pratique

Moi : d'accord

Etudiant 6 : et peut être **ajouter des choses sur les ressources humaines** puisque du coup euh c'est vrai qu'euh on aurait pu intégrer quelques modules de ressources humaines dans ce... comme **savoir-faire un entretien annuel, savoir faire des entretiens d'embauche...**

Moi : hum hum

Etudiant 6 : des choses comme ça un petit peu plus qui serait pas mal

Moi : d'accord donc on peut dire que pour toi professionnalisation rime avec expérience ?

Etudiant 6 : euh pas vraiment expérience mais euh **mise en pratique** on va dire plutôt

Moi : ok

Etudiant 6 : **ça permet euh de voir comment on est dans la peau d'un professionnel en fait c'est ça que j'entends par professionnalisation**

Moi : ok d'accord

12) Bon est-ce qu'on peut dire du coup que la formation développement professionnel a répondu à tes attentes ? alors si oui comment ? si non pourquoi ?

Etudiant 6 : alors oui et non (rires) avec un petit peu de recul je dirais oui parce que finalement j'ai quand même appris beaucoup de choses, des choses qui sont quand même importantes euh les concepts donc ça y a pas de soucis fin je trouve que c'était très bien euh mm... après euh non pourquoi ben comme je disais ce côté manque de pratique qui m'a... qui me manquait mais en gros je pense que je suis à moitié satisfaite après j'ai peut-être aussi des exigences peut être un peu trop poussées euh... après y a certains modules où j'aurais voulu avoir plus de choses...

Moi : hum hum

Etudiant 6 : comme par exemple **le droit** donc c'est vrai qu'on l'a abordé très rapidement

Moi : ouai

Etudiant 6 : donc c'est ça qui m'a manqué c'est vrai qu'on a abordé des thèmes, beaucoup de thèmes et j'ai l'impression qu'on les avait pas abordés en profondeur

Moi : ok

Etudiant 6 : donc voilà c'était la petite déception

Moi : d'accord droit du travail du travail et à la formation c'est ça ?

Etudiant 6 : **droit du travail** voilà...

Moi : plus droit du travail que à la formation ?

Etudiant 6 : ben oui parce que c'est vrai que droit à la formation on l'avait vu en licence donc tout ce qui est dispositif du DIF des choses comme ça donc c'est vrai que je pense pas qu'il y ait énormément de choses par rapport à ça mais euh... ouai voilà plus droit du travail...

Moi : ok

Etudiant 6 : et d'autres concepts, d'autres choses qu'on a pas vues euh qu'on n'a pas assez approfondies pour moi

Moi : bon ben t'es à moitié satisfaite ce que tu disais

« Rires »

Etudiant 6 : c'est ça

13) Euh de ton point de vue de quelles formations supplémentaire aurais-tu besoin dans le cadre de ton cursus ?

Etudiant 6 : euh donc le droit forcément parce que ben en voulant travailler dans les ressources humaines si on ne connaît pas le droit du travail c'est un peu délicat

Moi : ouai

Etudiant 6 : ben peut être un petit peu de psychologie parce qu'euh mm... le bilan de compétences m'intéresse aussi et euh donc j'ai vu que pour être... pour pouvoir faire passer des bilans de compétences fallait être psychologue du travail

Moi : ouai

Etudiant 6 : et c'est vrai que c'est dommage qu'on puisse pas nous aussi faire des bilans de compétences...

Moi : pour pouvoir l'interpréter plutôt je pense qu'il faut être psy...

Etudiant 6 : oui pour pouvoir l'interpréter

Moi : tu peux toujours le faire

Etudiant 6 : on peut toujours les faire passer ça c'est sûr...

« Rires »

Etudiant 6 : mais après faut les interpréter, c'est vrai que moi j'aime bien aller jusqu'au bout de...

Moi : ouai jusqu'au bout de...

Etudiant 6 : non fin c'est vrai que je suis assez frustrée quand je vais pas au bout des choses...

Moi : ouai

Etudiant 6 : et c'est vrai que ce côté-là est assez intéressant aussi en ressources humaines ou dans le côté formation pour justement peut-être accompagner les personnes vers une

formation qui serait peut-être euh bien pour eux des choses comme ça, euh sinon euh... après voilà c'est mon cas personnel après je pense qu'il y a beaucoup d'autres choses qui pourraient être intégrées euh mais c'est vraiment là par rapport à mon projet professionnel

Moi : ouai ok d'accord ben c'est parfait écoute je te remercie beaucoup

Etudiant 6 : de rien