

**« Construire et reconstruire sa vie professionnelle » :  
accompagner les choix, comprendre les réorientations**

**Ouverture du séminaire par Mme Paulignan, responsable du SOIE de l'Université Lyon1 et par Jean Arrous, Président de l'Association Projetpro.com**

Brigitte Paulignan, responsable du SOIE, exprime sa satisfaction de nous recevoir pour cette belle aventure qui a commencé avec Dominique Gilles, qui se poursuit et évolue. Elle trouve que le PPE est un bon moyen d'appréhender le monde du travail. Il est important que cette association soit là pour continuer à faire vivre le PPE.

Jean Arrous remercie l'Université Lyon Claude Bernard, là où le PPE est né. C'est pourquoi Lyon a été choisi pour les 10 ans de l'association projetpro.com.

Rappel historique : le PPE a été créé en septembre 1984. En 1993, il est transféré dans d'autres universités. Puis, la notion de pilote est définie et les séminaires sont mis en place pour que les pilotes échangent sur leurs pratiques. Ensuite, vient la formation des pilotes.

En 2006, l'association est créée pour institutionnaliser le travail de Dominique Gilles et Josette Saulnier-Cazals.

**Conférence / Saeed Paivandi, Professeur de Sciences de l'Éducation, LISEC, Université de Lorraine, « L'orientation, le rapport aux études et le projet professionnel des étudiants »**

Saeed Paivandi est professeur à l'université de Lorraine. Il fait partie de l'observatoire de la vie étudiante, au niveau national, qui publie des enquêtes. La dernière vient de sortir en 2013. C'est le résultat d'une recherche qualitative qui a été publié dans *Apprendre à l'université*.

Qu'est-ce que l'université aujourd'hui ?

L'université existe depuis 8 siècles. A ses débuts, **l'université médiévale** est au service de la Vérité.

Puis **l'université moderne** naît à Berlin avec la fusion de la formation et de la recherche, elle est au service de la science.

Enfin vient **l'université massifiée** qui doit être au service de la société. Il y a une augmentation très nette des effectifs étudiants : la croissance moyenne de 2,5 % chaque année.

Les classes populaires accèdent désormais à l'enseignement supérieur. L'université était auparavant réservée aux « Héritiers » (selon l'expression de Bourdieu et Passeron), ce qui explique la massification. C'est une augmentation démocratique mais aussi rupture culturelle. Les nouveaux étudiants ne ressemblent plus aux historiques.

Taux de réussite bas : 27% ont la licence en 3 ans, 13% en 4 ans, 4% en 5 ans. Ces chiffres contestables car certains étudiants sont inscrits mais ne viennent pas.

Un étudiant sur 3 quitte l'université ou se réoriente. Le phénomène existe dans les CPGE et IUT mais dans une moindre mesure.

L'université de masse est souvent critiquée.

L'accès à l'enseignement supérieur ne signifie pas l'accès au savoir. A l'étranger, les universités payantes et sélectives connaissent pourtant le même phénomène de réorientation ou d'échec.

### Le choix des étudiants

Raisons pour lesquelles les étudiants ont choisi l'université :

1. L'**Intérêt pour la discipline** arrive en tête (surtout dans les filières culturelles, en lettres et sciences humaines)

2. **Projet professionnel** précis

3. **débouchés** de la filière avec des différences selon le bac (surtout en santé, techniques, juridique, économie)

Plus la filière est technique ou concerne des connaissances appliquées, professionnalisantes, plus la raison n°3 est importante.

5% choisissent l'université par défaut.

Ces choix ne sont pas contradictoires mais parfois objets de tension.

Le choix des étudiants lors de l'entrée dans l'enseignement supérieur coïncide avec un **moment crucial** dans leur vie. Ce n'est pas la première fois qu'ils font un choix. Mais ce choix-là a une spécificité car il s'agit de donner un sens à l'avenir. Ils deviennent acteurs de leur parcours. Ils deviennent auteurs et sujets de leur éducation. Il y a ajustement entre les désirs initiaux et la réalité imposée par la société. C'est une phase critique et transitoire entre le système éducatif et l'univers professionnel. Cela n'existait pas il y a 60 ans donc c'est mal maîtrisé.

La **transition** entre secondaire et supérieur constitue un moment critique. L'étudiant va découvrir un type d'apprentissage différent et complexe : développer une expertise, l'abstraction, l'esprit critique, des compétences méthodologiques et transversales, problématiser, établir des liens entre les savoirs et connaissances.

Avoir un projet constitue une démarche difficile, notamment du fait de **l'implicite**.

En France, le système est très hiérarchisé. Or ce n'est pas toujours explicite. Par exemple, choisir le latin et le grec au lycée est un avantage pour être sélectionné en CPGE. De même, pour le type de lycée fréquenté mais ce n'est jamais indiqué.

### Motivations des étudiants

Une enquête a été menée auprès de 5 universités de la région parisienne pour savoir comment les étudiants vivaient leurs études. Il s'agit d'une enquête biographique et pas seulement d'une analyse de résultats chiffrés.

Saeed Paivandi s'est intéressé aux mobiles de l'étudiant, à ce que représente le fait d'aller à l'université pour lui.

La présence des étudiants sans ou avec un projet incertain rend les parcours du premier cycle fragiles et incertains. Souvent, il y a un projet mais très peu approfondi. L'étudiant n'évoque pas d'emblée ses doutes et incertitudes.

Sa manière de se positionner par rapport aux études est souvent liée au projet professionnel.

Saeed Paivandi distingue **5 types de motivation**.

	Motivations intrinsèques	Motivations extrinsèques
Avenir professionnel (55%) > concerne surtout les diplômés BTS ou DUT, les cadres moyens, les classes populaires	Se former	Diplôme valorisé dans le monde du travail
Intérêt intellectuel (20%) > concerne surtout les séries L et ES, adultes en reprise d'étude, famille favorisées	Intérêt épistémique	Diplôme élevé, avancer dans les études
Projet en construction (18%) > concerne surtout les bac techno	Connaître, découvrir	Tester la filière, trouver une utilité
Choix pragmatique (10%) > concerne surtout les séries technologiques		
Choix social et personnel (8%) > concerne surtout les étudiants étrangers et adultes en reprise d'étude		

Critères pour juger la formation

- L'offre d'un savoir utile en rapport avec l'exercice du métier.
- L'organisation pédagogique « professionnalisée » les intéresse de plus en plus (stage, présence des professionnels)

Les tensions et les doutes

Les étudiants hésitent entre les secteurs élitistes ou professionnalisants. Plus de 3 étudiants sur 5 ont hésité avec le secteur non universitaire.

Le poids des représentations sociales joue beaucoup. Les étudiants sont influencés par les médias et les parents.

Les filières universitaires évoluent au cours du temps et les objectifs ne sont pas les mêmes pour les étudiants et les enseignants-chercheurs. Les étudiants ne voient pas le même sens, leurs objectifs sont plus précis. Ils opposent souvent les savoir-faire qu'ils jugent utiles aux

connaissances théoriques et à l'abstrait. Ils ont une préférence pour le concret, des préoccupations utilitaristes, utilisables de manière tangible.  
Ce décalage gêne les enseignants mais n'est pas travaillé ni réfléchi.

Le sens des études n'est pas donné une fois pour toutes : il se construit, se déconstruit et se reconstruit. Le projet n'est pas permanent.

Le choix des études repose sur l'articulation entre les dimensions objectives et subjectives du parcours. Il existe un lien réflexif entre l'intériorisation du choix de la filière d'études comme un choix de vie et les programmes des enseignements offerts. Ils construisent lors de leur parcours une identité.

### La réorientation

34% des étudiants ont changé d'orientation pendant leurs 3 premières années.

La préoccupation professionnelle est présente systématiquement dans les réorientations.

Une expérience positive renforce le choix initial. Les réorientations ne sont pas systématiquement négatives : les étudiants le voient comme un droit à l'erreur. Les choix étaient fragiles parfois rapides ou un élément avait mal été estimé. Parfois, ce sont les attentes initiales qui évoluent.

Certains adoptent une stratégie à 2 temps : d'abord se rassurer avec une filière courte (BTS ou IUT) puis viennent à l'université.

4 types d'arguments expliquent la réorientation.

1 désenchantement de la 1<sup>ère</sup> expérience

2 le manque de perspective professionnelle

3 les conditions d'études et l'organisation pédagogique : certains n'apprécient pas un encadrement trop serré comme au lycée

4 les choix fragiles dès le début (proximité géographique)

Peut-on réduire les réorientations ?

Une partie est liée au dysfonctionnement du dispositif d'orientation.

Les étudiants les mieux informés courent moins le risque d'une réorientation éventuelle.

On ne peut pas changer le mode de recrutement des universités : l'université joue un rôle passif dans le processus d'orientation.

Il ne suffit pas de vouloir trouver le sens de sa présence à l'université, il faut aussi savoir et pouvoir le faire.

- **Pouvoir** signifie avoir assez d'information, il faut avoir les clés.
- **Vouloir** signifie avoir la volonté, la capacité, l'envie

### Conclusion

Nous sommes face à une génération dont le rapport à l'autorité et le savoir a changé.

Les représentations véhiculées par les étudiants portent notamment sur l'insertion professionnelle et invitent à une réflexion pédagogique critique dans la conception de formations universitaires.

Une solution : **associer** culture générale, savoir disciplinaire, savoirs transversaux et savoirs utiles, aptes à résoudre des problèmes, connaissances factuelles pour l'ouverture d'esprit et possibilité de reconversion professionnelle car les choses évoluent beaucoup.

L'étudiant vient à l'université mais participe aussi à sa transformation. Il faut trouver un **juste équilibre** entre orientation intellectuelle et professionnelle, entre adaptation au monde du travail et outils intellectuels pour s'adapter.

Il faut comprendre la **temporalité** de l'étudiant : il articule les différents moments apprendre, réfléchir à son projet, s'amuser. Aux Etats-Unis, le master se fait en 4 ans et ce n'est pas considéré comme un échec. En France, ce n'est pas possible de négocier une césure.

Le temps institutionnel n'est pas toujours compatible avec le temps de la vie humaine. La vitesse est une valeur, un symbole de l'efficacité et de la réussite. Certaines personnes ont besoin de plus de temps pour élaborer un projet.

La **définition de l'étudiant** doit changer. Une seule figure est valorisée : l'étudiant à plein temps, motivé, ayant un projet clair et définitif, une idée de son futur métier. Certains n'entrent pas dans ce schéma et il faut trouver une solution pour eux (étudiant à temps partiel). Le problème en France reste le coût pour l'Etat.

#### Echanges avec la salle

Jean Arrous souligne que l'exposé est à la fois enthousiasmant et désespérant car ce sera un gros travail de changer l'université. On lui demande tout.

- Demande d'information sur le décrochage aux Etats-Unis ?

Réponse de Saeed Paivandi : Les indicateurs nationaux n'existent pas. Au Canada, en Belgique et en Allemagne, la part du décrochage est proche de celle de la France. Le problème est de distinguer le décrochage de l'échec. Parfois, l'étudiant ne réussit pas le diplôme mais a continué à apprendre. A la fin du lycée, aux Etats-Unis, les jeunes font une année de césure.

- En France, la formation continue fonctionne comme la formation initiale aux Etats-Unis : on peut faire des cours du soir, obtenir un diplôme en plusieurs années.

Réponse de Saeed Paivandi : La formation continue touche un très faible %.

- Que pensez-vous de l'application APB ? Ne contribue-t-elle pas à freiner les possibilités d'adapter les parcours ?

Réponse de Saeed Paivandi qui se positionne contre la régulation mécanique qui ne peut pas régler les problèmes humains. Ces questions demanderaient un travail beaucoup plus fin qu'un traitement national.

Il existe une sélection à l'université : avec l'élimination progressive des étudiants. Il n'y a aucun contrat entre l'université et les étudiants. Ce système ne peut pas changer politiquement car le système actuel produit l'élite (grandes écoles d'où viennent nos dirigeants).

D'autre part, il n'y a pas assez de dialogue entre le secondaire et le supérieur.

- La césure existe en France.

Réponse de Saeed Paivandi : La possibilité de césure est un pas mais ce n'est pas suffisant. Il faut changer le mode de fonctionnement : l'étudiant à temps partiel notamment. Un étudiant sur 2 est salarié.

- Cas de la Belgique

En Belgique, sans augmenter les droits d'accès pour les Européens, l'université a modifié le système : la 1<sup>ère</sup> année est identique puis on présente un programme et on valide plus ou moins d'ECTS chaque année.

Réponse de Saeed Paivandi : Une expérimentation a été menée en Suisse. On fait venir les élèves vers le mois de janvier, une matinée. Ils suivent les cours et discutent avec les étudiants et enseignants pour faire leur choix.

Souvent les enseignants-chercheurs sont assez négatifs : ils trouvent que les étudiants sont démotivés mais ils doivent s'adapter.

- Comment évaluez-vous l'effet de la loi LRU ? Quel est le poids de l'Europe dans les changements de tendance ?

Réponse de Saeed Paivandi : une bonne partie des réformes est influencée par ces choix européens. Il apporte une nuance : il n'y a pas de réciprocités entre les pays d'Europe ni la manière d'appliquer les réformes.

- Notre université joue-t-elle le rôle d'un ascenseur social ? (car c'est ce qui explique l'organisation de l'université française)

Réponse de Saeed Paivandi : C'est un idéal qui traverse toutes les institutions en France. Cet idéal a ses limites car on ne veut pas faire des distinctions. On veut traiter tout le monde de la même manière. C'est démagogique. Il existe de la sélection partout sauf à l'université.

L'accès à l'ES n'est pas plus démocratique en France que dans les autres pays si on part du principe qu'accès à l'université ne signifie pas accès au savoir.

- Réaction sur les échanges

APB est juste un moyen de gérer administrativement mais on peut modifier ses vœux.

La césure est bonifiée par certains établissements.

Il existe des partenariats réels entre universités et CPGE.

Réponse de Saeed Paivandi : c'est très bien pour la gestion administrative quand il y a un dialogue par ailleurs.

- Nuance les conventions CPGE : c'est surtout pour réorienter les étudiants de CPGE qui ne réussissent pas.

- Orientation post-lycée

APB n'est pas un dispositif d'orientation. En revanche, il manque un maillon entre le lycée et APB. Le PPE arrive peut-être trop tard.

On a l'impression que les universités cherchent le client. Il n'y a pas de véritable immersion des étudiants. Les universités ont besoin de la masse pour avoir de l'argent.

Réponse de Saeed Paivandi : La gestion devrait se faire au sein du département pour réguler les effectifs car les SCUIO trop peu nombreux pour réussir. Les services créent la dynamique mais la conscience collective doit s'éveiller.

## **Conférence / Sophie Denave, Maître de conférences en sociologie, Université Lyon 2, « Les bifurcations professionnelles : un processus en trois étapes »**

### Introduction et définition du champ de recherche

Sophie Denave s'intéresse et parle d'une mobilité professionnelle particulière qui est la « bifurcation ». Elle se traduit par des changements radicaux.

Le terme « reconversion » recouvre des situations trop variées : grandes bifurcations mais aussi métiers voisins ou changements de secteur. Certaines personnes sont mobiles sur le plan professionnel mais ce ne sont pas des changements radicaux. Elles réinvestissent des compétences professionnelles comme un professeur de français qui deviendrait éditeur.

### Critères pour la bifurcation

1 changement de métier et de domaine professionnel

2 changement effectif, déjà réalisé et non projeté

3 durée minimale d'ancienneté (au moins 3 ans) donc pas les jeunes diplômés qui cumulent les petits boulots avant de trouver un poste stable

Les médias en parlent mais qu'en est-il réellement ?

Sophie Denave s'est appuyée sur une enquête « histoire de vie » en 2003 par l'Insee.

11% de la population active ont connu une bifurcation professionnelle en 2003.

Dans son ensemble, la mobilité augmente depuis plusieurs décennies. En revanche, pas les bifurcations.

### Facteurs

Les bifurcations varient en fonction du sexe, de l'âge, du statut professionnel et du niveau d'études. Le PRAO (Pôle Rhône-Alpes Orientation) donne des indications intéressantes.

- Les hommes plus mobiles mais en ce qui concerne la bifurcation, l'écart tend à se réduire.
- Les 20-29 ans sont les plus mobiles.
- Plus on est diplômé moins on est mobile. La mobilité dépend du métier d'origine.
- Les salariés du privé sont plus mobiles que ceux du public. Les moins mobiles : santé et fonctionnaires, banques et assurances, agriculteurs.

Les plus mobiles : employés administratifs, ouvriers non qualifiés ...

### Méthode et questions

Sophie Denave s'est intéressée aux trajectoires personnelles et non macro : études des carrières individuelles, aspirations, rêves, envie (sphères familiales, amicales, professionnelles)

Du point de vue socio-historique, dans la France contemporaine comment les individus se réapproprient les dispositifs proposés par les politiques du travail ? Quel rôle jouent les événements historiques ? Quel est le poids des institutions centrales ? Quel processus mène les acteurs à changer ? Bifurcation professionnelle signifie-t-elle changement de vie ?

Sophie Denave a analysé des entretiens biographiques avec une 50aine de personnes. Elle a retenu 44 bifurcations de personnes de tout milieu et de tout âge. Ils étaient tous diplômés (CAP à thèse).

Elle a étudié leur trajectoire professionnelle, scolaire, conjugale, familiale, amicale.

Elle a recueilli leur perception : comment ont-ils vécu le changement ?

### Le projet

La notion de projet (objectifs et moyens d'y parvenir) constitue la grille d'analyse des mobilités.

Chacun est sommé d'avoir un projet de vie. C'est une norme sociale dominante. Dans une société de plus en plus mobile, les personnes qui ne mènent pas à bien leur projet sont renvoyées à leur responsabilité personnelle.

La survalorisation de la volonté dans la réalisation du projet gomme la question des inégalités sociales.

### 2 présupposés relatifs au projet et à la bifurcation

Tout d'abord, tout le monde n'a pas un rapport planificateur à la vie. Les cadres ont intégré des dispositions naturelles à la planification (une manière de penser sa vie comme une problématique).

D'autre part, il faut disposer de temps d'où l'inégalité entre les uns et les autres. Certains se retrouvent dans l'urgence financière et ne peuvent pas construire une stratégie d'avenir.

Les bifurcations ne sont pas forcément la réalisation de projets. Certains suivent une logique de projet mais pour les autres, Sophie Denave s'est intéressée au processus. Certains quittent leur entreprise car ils sont surmenés mais ne savent pas ce qu'ils vont faire donc ce n'est pas toujours le résultat de stratégies anticipées.

### 1<sup>ère</sup> phase : moment où on quitte le métier

Cette décision est le résultat d'une **insatisfaction et d'éléments déclencheurs**.

Les Français entretiennent un rapport ambivalent au travail. La satisfaction au travail croît avec le niveau social et d'études.

Exemple : cadres qui se sentent désajustés par rapport à leur poste

Souvent, les gens mettent en avant les éléments déclencheurs mais en fait il y a un fond d'insatisfaction généralisée.

Certains n'ont jamais été heureux au travail. Ils ont connu une **orientation scolaire imposée** ou contrariée par les parents ou les institutions scolaires.

D'autres n'avaient aucun projet et ont été dirigés vers des filières en fonction des résultats. C'est fréquent chez les classes populaires : les enfants ne veulent pas aller vers certaines voies, cela ne correspond pas à leurs goûts mais ils sont orientés par défaut.

#### Exemple : Claude

Il a un CAP de conducteurs d'engins. Il a suivi ces études-là car il y avait des places dans cette filière (orientation subie). Il a connu l'usine aux trois 8. Il a essayé de reprendre les cours du soir quand il a vu des collègues qui 2 ans après la retraite mouraient. Il est devenu enseignant.

D'autres **ont été contraints** parce que les parents n'acceptaient pas leur choix. C'est fréquent chez les classes moyennes et supérieures. Quand l'enfant obtient de bons résultats scolaires, il doit se diriger vers les sections nobles : filière scientifique car porteuse de débouchés.

#### Exemple : Jean-Jacques

Son père veut qu'il aille à Polytechnique dès la 6<sup>ème</sup>. Il fait donc une CPGE : il est content de faire plaisir à son père. Il trouve un emploi dans le forage pétrolier. Il n'aime pas ce qu'il fait. Il va changer d'entreprise avant de changer radicalement de métier. Il deviendra prêtre catholique.

### **Désajustement / distorsion entre formation et emploi**

- Avec un niveau de diplôme important, le salarié n'obtient pas un poste à la hauteur, ce qui va engendrer une frustration.
- Les compétences requises par la formation sont différentes des compétences requises par le métier. Parfois la formation n'est pas adaptée aux conditions de travail.

#### Exemple : Emmanuel

Il a adoré l'IUFM Il avait beaucoup d'idées innovantes mais il était incapable de gérer la classe. Il a démissionné.

Certains ont eu un emploi qui correspondait complètement à leurs envies, se sont éclatés puis le plaisir a diminué. Et enfin, ils ont fait un burn out.

Existe aussi le cas de personnes qui ont besoin de toujours apprendre.

#### Exemple : une manip en électro-radiologie

Elle travaillait en hôpital. Puis, elle va aller dans le privé voir toutes les techniques mais elle a ensuite commencé à s'ennuyer.

#### Exemple : Elodie

Quand on ne voit pas le résultat après de nombreuses années d'investissement, surtout chez les travailleurs sociaux. Elle était éducatrice spécialisée.

Les restructurations des entreprises peuvent mettre le salarié en crise. Par exemple, installer de la concurrence avec d'autres collègues. Le salarié n'a alors plus les mêmes intérêts que l'entreprise. La mise en place d'un nouveau management est parfois source de souffrance.

#### Exemple : Emilie

Elle était ingénieure en informatique. Elle assurait des prestations marketing devant des amphes de clients potentiels pour présenter le matériel. Elle a une promotion et se retrouve en coulisse à un poste plus politique où elle fait du « business ». Or elle avait besoin « d'être

du scène ». Elle va devenir chanteuse de rock.

### **Difficulté à concilier vie familiale et professionnelle**

Ce facteur concerne surtout les femmes : problème avec les horaires, fatigue puis dépression. Elles partent alors au moment d'une titularisation ou d'une crise professionnelle ou à l'occasion événements familiaux (divorce, mise en couple, naissance). Par exemple, devenir célibataire peut ouvrir le champ des possibles.

C'est l'exemple d'un cuisinier qui est devenu viticulteur. Après son divorce, il a pu déménager dans un village avec de la vigne.

### 2<sup>ème</sup> phase : mise en oeuvre

La mise en oeuvre dépend du degré de flexibilité des institutions. Cela tient en partie au caractère irréversible du changement.

- Parfois on peut revenir à l'emploi initial.
- On saute le pas si on dispose d'un filet de sécurité (conjoint, familles, économies)
- Les célibataires sont plus mobiles.
- Certains sécurisent au maximum le processus. C'est le cas des classes populaires qui partent uniquement quand elles savent qu'elles ont un autre travail.
- Certains mobilisent les congés pour exercer momentanément les 2 métiers

Exemple Eric l'éducateur qui est devenu viticulteur. Il a commencé avec 2 mi-temps.

- Entraide au sein des couples avec des inégalités quand il y a des enfants. Les femmes gèrent la situation pendant la formation du mari mais le contraire se produit rarement : les maris financent mais n'assurent pas les tâches ménagères.

Il y a ceux qui quittent le métier et ne savent pas encore ce qu'ils vont faire.

Certains connaissent des **périodes transitoires** très difficiles financièrement. Parfois les professionnels de l'emploi ne payent pas la formation.

Exemple Norbert

Il voulait suivre des études de « son et lumière » alors qu'il a un permis poids lourd donc comme c'est un métier à forte tension, on a refusé de lui financer sa formation.

Certains **sont aidés**.

Exemple : Jeanne

Elle était enseignante et avait 3 enfants. Elle s'est mise en disponibilité. Elle s'est ressourcée. Au bout de 6 mois, elle est lassée. Elle se met donc à vendre des bijoux sur le marché. Elle est soutenue par son mari qui est banquier. Elle ne vend rien au départ mais son mari paie les charges.

### 3<sup>ème</sup> phase : s'engager dans une voie professionnelle, entre désirs et réalités

- Le poids du diplôme initial est déterminant.
- Cela dépend aussi des ressources financières.
- Certaines familles professionnelles sont difficilement accessibles (ex : médecins). C'est plus facile pour les nouveaux métiers (ex : la création de sites web).

- Ressources culturelles : un loisir peut donner lieu à un métier.
- Ressources sociales et réseau

### Comment s'effectue le choix ?

Différence hommes et femmes : elles choisissent le métier où elles peuvent s'occuper de leur enfant, maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et familiale. Les hommes s'investissent dans la vie familiale quand ils se sentent empêchés dans le travail.

### Conclusion

Les réorientations se passent en plusieurs mois voire années. On anticipe parfois les étapes mais pas toutes. Les bifurcations ne sont pas toujours mises en œuvre. Il ne suffit pas de vouloir le changement pour qu'il advienne.

### Echange avec la salle

- Les bifurcations sont-elles plutôt vécues comme des ratages ou des réussites ?

Réponse de Sophie Denave : Elle a choisi de travailler sur des réorientations réussies, c'est-à-dire des personnes contentes par rapport à l'emploi précédent même si elles ont connu des passages difficiles. Elle n'a pas rencontré celles qui ne sont pas allées au bout.

- Comment la bifurcation était-elle interprétée par l'entourage ?

Réponse de Sophie Denave : L'entourage est souvent inquiet. Quand les gens changent souvent, l'entourage s'habitue et voit la personne comme l'excentrique, l'instable, l'originale.

- Comment avez-vous trouvé des personnes qui ont bifurqué ?

Réponse de Sophie Denave : Par le réseau personnel, les rencontres chez les commerçants, les soirées. Elle ne voulait pas passer une annonce car que seuls ceux qui se trouvent légitimes à répondre répondent. Elle n'est pas passée non plus par les services de l'emploi car elle ne voulait pas que ceux passés par les structures.

Sophie Denave, *Reconstruire sa vie professionnelle, sociologie des bifurcations biographiques*, PUF, 2015

## **Atelier / « Echange de pratiques »**

### Présentation du dispositif à Lyon 1

Lucie Bonnefoy présente ce qui se fait à Lyon 1.

C'est le SOIE qui pilote les PP (projet professionnel). Un enseignant-chercheur est responsable de l'UE et le PP est une ECUE (Elément Constitutif d'UE).

- PP2 en L1 semestre 2 (2 ECTS)

Intervenants : doctorants, enseignants-chercheurs, extérieurs et spécialistes de l'orientation.

Organisation : créneaux bloqués

Un ajout a été fait au Projet professionnel classique : **Moduleo**

C'est un TD d'1h30 sur les représentations sexuées. Il s'agit d'un jeu de rôles. C'est assuré par les spécialistes de l'orientation qui ont eu une formation par l'institut *EgaliGones* et c'est maintenant le cabinet *soledev* qui s'en charge.

Contenu : Des saynètes sont distribuées. Il y a un personnage principal et des personnages secondaires qui sont censés jouer un rôle.

Les observateurs qui débriefent.

Objectif : sensibiliser les étudiants sur les stéréotypes.

Exemple : un étudiant veut enseigner en maternelle. Il y a le rôle des copains qui se moquent, la mère enseignante qui est contente, le frère qui ne comprend pas ...

Retour d'expérience : les étudiants ont adoré jouer.

PP3 en L2, semestre 3 (1 ECTS)

5 CM : stage mode d'emploi, connaissance du milieu professionnel, CV, LM, entretien et comportement du stagiaire.

Le SOIE propose ensuite des ateliers en complément

évaluation : 2 QCM

PP4 en L2, semestre 4 (1 ECTS) : communiquer son projet professionnel

Avant : 1 CM et des outils sur la plateforme en ligne

Chaque étudiant passe une audition devant un jury constitué de 3 personnes.

Enquête de retours d'expérience : les étudiants trouvent difficile de formuler les compétences.

Maintenant : 2 TD : comment verbaliser une expérience + PEC (un maximum d'éléments sur 1 expérience) + TD sur oral

Les TD sont encadrés par des personnels orientation.

Evaluation : Pour vérifier l'assiduité, 1 exercice à faire entre les 2 TD (une fiche PEC) à rendre au jury le jour de l'oral.

Chaque étudiant passe une audition devant un jury de 2 personnes

Retour de 5 minutes du jury à l'étudiant sur ce qui fonctionne ou pas.

Le passage est individuel. A Corte, en équipe de 5 sauf si l'étudiant n'est pas d'accord.

Enquête de satisfaction qui une fois remplie permet d'avoir sa note : retour positif des étudiants

Echanges avec la salle et présentation d'autres dispositifs

Question sur le dispositif qui paraît coûteux. Les intervenants proposent alors d'autres possibilités :

- Onisep : « objectif égalité », quizz sur les stéréotypes
- Théâtre forum : saynètes puis débat : des associations s'en chargent.

Université Pays de l'Adour. Mise en place d'une version numérique du PPE. Cours, PPT,

vidéo mais aussi exercices. Va être testé à la rentrée prochaine, à Lyon 3 aussi.

Le e-learning mettra les enseignants-chercheurs plus à l'aise car ils peuvent prendre le temps de faire des recherches.

**Polynésie française** a introduit un test de personnalité en anglais. Est-ce que vous vous reconnaissez dans ce profil ?

Semestre 4 : 1 séance sur l'optimisme, 1 séance sur l'estime de soi, 1 séance de tests de centres d'intérêt et de points forts, 1 séance sur le CV, 1 séance sur la LM, 1 simulation d'entretien d'embauche avec un CV projeté (l'étudiant peut imaginer qu'il a un master par exemple). La simulation se fait devant le groupe.

**Lorraine** En faculté de droit, le PPE se fait en L3 car ce serait très difficile vu les problèmes de créneaux horaires, de participation des enseignants-chercheurs s'il se faisait en L1. Les étudiants sont trop nombreux en première année.

**Unistra**

Avec la fusion, un groupe de travail peut porter l'UE PPE et proposer une offre de service aux composantes.

L1 : « explorer » c'est le PPE classique

L3 : « valoriser »

Certains ajoutent des conférences métier, des aides en plus pour la recherche documentaire. En Chimie, il existe une option (au choix avec le PPE) : Mini-rencontres entreprises qui concerne un petit groupe d'étudiants. Ils observent une journée entière des professionnels dans une entreprise puis rendent un dossier.

LEA : le PPE se fait en L1 au sein d'une UE avec la méthodologie du travail universitaire : recherche documentaire, doivent produire une bibliographie.

L2S3 : doivent chercher un ancien et produire une interview filmée (sert à présenter aux portes ouvertes)

L3 : préparation au stage

Rapprochement avec outil informatique ou méthodologie du travail universitaire

### Passerelle PACES à Lyon (présenté par Romain Romby)

Promotion : 250 étudiants

Semestre de réorientation : 4,5 de présentiel + travail à distance. 2 intervenants pour 35 personnes. Lieu : l'espace accueil pour avoir la documentation sur place.

Les étudiants peuvent en plus venir l'après-midi en accès libre dans l'espace accueil.

Ce semestre de réorientation concerne tout étudiant du S1 qui veut se réorienter mais la priorité est donnée aux PACES qui n'ont pas le droit de poursuivre.

Les étudiants suivent quelques UE de sciences qui correspondent aux matières de leur formation d'origine (en biologie pour les PACES) + enseignement d'ouverture comme droit, lettres. Le but est d'identifier une formation qui les intéresse au 20 mars pour faire les vœux APB. On leur conseille sur APB, dans formation actuelle, de choisir « semestre de réorientation » et non PACES. Dans le descriptif, ils indiquent qu'ils ont suivi tel enseignement.

Pas d'ECTS attribués.

Ils sont inscrits dans le « parcours réussir », comme les bac techno en remise à niveau  
Peu de décrochage.

Quand les PACES ont 10 : passerelles selon les établissements, équivalence avec stages intensifs en début d'année.

Lille : solution 2 DU financés par la région « sciences de la vie »

### Questions pratiques

- Question de la session 2

C'est injuste de rendre le rapport 1,5 mois plus tard. Doit-on proposer un rattrapage ?  
L'idée du PPE, c'est de se mettre en situation professionnelle et d'être capable de faire le travail à temps.

- Faire participer des enseignants

Des collègues rencontrent des difficultés pour mettre en place le PPE. Le principal blocage est le peu d'enseignants intéressés. Parfois leur service est complet. Ils privilégient le savoir et considèrent que le PPE « prend des heures ». D'autre part, les enseignants-chercheurs ne sont pas forcément à l'aise. Certes c'est la méthodologie de la recherche mais pas sur leur domaine de compétences.

Solutions :

Ce n'est pas un problème. Ils doivent se mettre en position d'animateur, pas en position de sachant. La vérité ne doit pas tomber de l'enseignant. Ce n'est pas de la pédagogie verticale  
Il faut que certains enseignants-chercheurs avec des expériences réussies témoignent.

On peut inviter les nouveaux collègues à venir aux soutenances

A Rennes 1, les enseignants de lycée participent.

L'enquête de retours d'expérience peut constituer un argument pour le doyen et pour recruter des collègues.

Inciter les enseignants à changer leur posture d'enseignant, le voir comme une formation pour innover, progresser.

Ce sont souvent les SCUIO et BAIP qui pilotent mais aussi les enseignants qui sont en charge du pilotage : Paris Sud, Sorbonne, Créteil, Limoges,

Créneaux bloqués : c'est le plus pratique pour les mélanger. Parfois, on donne des créneaux peu favorables.

- Toutes les universités ont du PPE dans leur maquette mais l'appellation recouvre des réalités très différentes.
- Appel pour les séminaires : Limoges ? Nice ? Rouen ?

## **Conclusion et clôture du séminaire par Nathalie Duval, enseignante à La Sorbonne.**

7 points : notions abordées par les 2 conférenciers

1. Comment concilier la massification avec l'accompagnement personnalisé ?
2. La réorientation : comment la réduire ?
3. L'injonction sociétale dont l'université se fait le relais : agir en mode projet. Parler plutôt de processus
4. Transformation identitaire des étudiants. Est-elle bien en phase avec la transformation de l'université ? Et nous, en tant qu'enseignants ou conseillers ?
5. Accepter qu'il y a des murs. Respecter le temps des étudiants et celui de l'université. Comment concilier la temporalité universitaire avec la temporalité de l'étudiant ?
6. Mutation de l'université vers la multiversité.
7. Est-ce possible de faire de la pédagogie à l'université ? Le PPE montre que cette démarche est possible, et peut-être transférable dans d'autres disciplines. Accueil de l'étudiant en tant que personne. Sortir de cette université homicide. Une autre façon d'enseigner avec une approche participative.

Le dispositif du PPE pourrait être un objet d'études dans le cadre de l'histoire de l'université française, sur laquelle travaillent des chercheurs actuellement.