

***Le Projet Personnel et Professionnel (« Le PPP »):
création d'une démarche fonctionnelle adaptée à l'I.U.T.***

***The personal and professional project (« the PPP »):
creation of a functional step adapted to the I.U.T.***

Johanne MASCLET*, Claire LECONTE*

Résumé

Cet article propose une étude du dispositif "PPP" le Projet Personnel et Professionnel en IUT. Ce dispositif institutionnellement encadré depuis septembre 2005 s'articule autour d'activités pédagogiques ayant pour objectif de permettre aux étudiants de travailler à une formalisation de leur projet professionnel. Dès lors, la question de savoir, comment accompagner les étudiants dans ce projet, se pose. La création d'une démarche en cohérence avec la prescription institutionnelle et sa mise en œuvre opérationnelle avec des outils adéquats, se sont avérées nécessaires. L'article retrace les étapes de cette construction. Pour cela les apports de différents chercheurs dans les domaines de l'orientation et du bilan de compétences ont été indispensables. L'efficacité des outils ainsi créés a été testée sur une population constituée d'étudiants en gestion des entreprises et administrations (GEA) et en techniques de commercialisation (TC). Deux variables ont été mobilisées à cet effet : l'implication de ces étudiants et la production de liens logiques faits par ceux-ci dans la rédaction d'une synthèse pour le "PPP", entre les métiers projetés et leurs études. Les analyses qualitatives et quantitatives montrent que les étudiants impliqués sont plus efficaces lors de cette production que les autres. Ce qui peut constituer une première validation des outils utilisés.

Abstract

This article proposes a study of device "PPP" the Personal and Professional Project in IUT. This device institutionally framed since September 2005 is articulated around teaching activities having for objective to make it possible to the students to work with a formalization of their professional project. Consequently the question of knowing, how to accompany the students in this project, arises. The creation of a step in coherence with the institutional rules and its operational setting by adequate tools was proved to be necessary. The article recalls the stages of this construction. For that, the contributions of various researchers in the fields of the orientation and the assessment of competences were essential. The effectiveness of the tools thus created was tested on a population made up of students in business management and administrations (GEA) and in techniques of marketing (TC). Two variables were mobilized for this purpose: the implication of these students, and the production of established logical links in the drafting of a synthesis for the "PPP", those between the projected trades and their studies. The qualitative and quantitative analyses show that the implied students are more effective in this production than the others. What can constitute a first validation of the tools we used.

Keywords: Personal and Professional Project; competences; implication;

Mots clés: Projet personnel et professionnel ; compétences ; implication;

*Laboratoire P.S.I.T.E.C EA 4072

adresse mail: j.masplet@neuf.fr

La valeur travail est aujourd'hui réaffirmée comme centrale dans notre société. Chacun a pu le constater, notamment dans les derniers enjeux politiques que notre pays a connus. Cette valeur semble devoir constituer dans l'avenir de notre pays, l'un des leviers de la cohésion sociale. La réussite scolaire est bien sûr au cœur de ce dessein. A cet effet divers dispositifs ont fleuri ces dernières années dans L'Education Nationale. Leur objet consiste dans la mise en cohérence du parcours scolaire et universitaire de l'étudiant avec son projet professionnel. Parmi les dispositifs mis en place celui des I.U.T. (Instituts Universitaires de Technologie), le Projet Professionnel Personnalisé « P.P.P. » mérite une attention particulière.

L'objet de l'article est de montrer comment à partir d'une commande institutionnelle, en l'absence d'outils prescrits et en s'appuyant sur des logiques théoriques empruntées à la psychologie du travail et de l'orientation, s'est élaboré un dispositif expérimental capable de répondre à cette attente.

1. Le "P.P.P": Un dispositif institutionnellement encadré.

Enoncé à plusieurs reprises dans l'arrêté ministériel du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, le « PPP » est aujourd'hui institutionnellement encadré et apparaît clairement dans les programmes pédagogiques nationaux de 2005.

Depuis la rentrée universitaire 2005 une nouvelle organisation des études est appliquée aux 24 spécialités de D.U.T. dont les programmes pédagogiques nationaux (P.P.N) ont été rénovés.

Le parcours de formation conduisant au D.U.T. est constitué d'une majeure (un tronc commun), qui garantit le coeur de compétences du D.U.T., et de modules complémentaires destinés à compléter le parcours de l'étudiant, que ce dernier souhaite une insertion professionnelle ou une poursuite d'études vers d'autres formations de l'enseignement supérieur.

Figure également dans les P.P.N., comme élément commun à l'ensemble des spécialités, le Projet Personnel et Professionnel. Ce projet va consister dans un travail de fond dont l'objectif sera de faire connaître de façon précise à l'étudiant, les métiers de la spécialité qu'il a choisie et les aptitudes personnelles qu'ils requièrent.

Pour comprendre les attentes institutionnelles qui ont présidé à la mise en place des P.P.P., il semble important de reprendre les programmes pédagogiques nationaux et pour la recherche qui est proposée ici dans l'article, plus précisément ceux des spécialités GEA (Gestion des Entreprises et Administrations) et TC (Techniques de Commercialisations)

En DUT « Gestion des Entreprises et des Administrations », le Projet Personnel et Professionnel est destiné à prendre en considération la diversité des aspirations des étudiants et de leur formation d'origine. Le but est de leur permettre une orientation progressive vers un parcours adapté.

Il a pour objet :

- En premier lieu, d'apporter aux étudiants les informations nécessaires sur les débouchés envisageables et les métiers préparés,
- Ensuite, de leur faire prendre conscience des aptitudes à maîtriser pour l'exercice de ces métiers,
- Enfin, de les aider à opérer les choix d'orientation et les choix de modules optionnels qui en découlent.

Il suppose un apport théorique initial mais surtout une recherche personnelle approfondie et un accompagnement suffisant pour aider à l'orientation.

En DUT « Techniques de Commercialisation », le Projet Personnel et Professionnel (PPP) s'articule autour d'activités pédagogiques permettant à l'étudiant d'être mis face à son devenir professionnel. Ces modules de formation doivent lui permettre d'envisager un choix vers des métiers ou vers la poursuite d'études.

Dans les programmes qui s'étalent sur deux ans il est demandé à l'étudiant, à l'issue de son premier semestre à l'I.U.T., de pouvoir se situer par rapport à un secteur d'activité ou à un métier. La recherche de son premier stage est subordonnée à cette réflexion et cette prise de position.

Au cours du deuxième semestre, on lui proposera de commencer un travail sur lui-même consistant à apprendre à mieux connaître ses aspirations et le lien qu'il fait avec les capacités qu'il identifie chez lui. Le but de ce travail est d'élaborer un dossier qui établira de façon réaliste ses prochaines stratégies de recherches d'emploi ou de parcours de formation

Au cours du troisième semestre, on s'attend à ce qu'il soit capable de mettre en cohérence des offres d'emplois avec le travail réalisé dans le cadre du P.P.P. au cours des deux premiers semestres, notamment dans la connaissance des différents outils à utiliser pour proposer une candidature à un emploi.

Cette réflexion doit le conduire à être en capacité de formuler et argumenter ses objectifs en matière de parcours de formation sur cette dernière année à l'I.U.T.

En définitive l'objectif du P.P.P. est de permettre à l'étudiant de travailler à la formalisation de son projet professionnel en termes réalistes et adaptés. Le contexte sociétal réclamait tout particulièrement un tel dispositif dans la mesure où l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi est de plus en plus complexe.

L'opérationnalisation d'une telle attente institutionnelle va donc consister à donner aux étudiants un accès à la connaissance des métiers ouverts par la spécialité qu'ils ont choisi de suivre à l'I.U.T., et à mettre en cohérence ce choix avec un projet professionnel adapté à leur dispositions personnelles et à la réalité du marché de l'emploi.

Ce dispositif semble tout à fait original et intervient à un moment de la vie où l'étudiant a fait un choix d'orientation sans toujours le recul nécessaire à son dessein. Mais comme nous ne manquerons pas de le constater il se situe à la frontière des dispositifs de « l'Orientation Scolaire et professionnelle » et du « Bilan de Compétences » sans pour autant s'y substituer, en prolongeant l'un et anticipant l'autre sur certains aspects. C'est sur ces points communs, en l'absence d'outils spécifiques et afin d'élaborer une démarche cohérente avec l'esprit du P.P.P, que nous nous sommes appuyés pour construire un outil susceptible de remplir la prescription institutionnelle.

La présente recherche rend compte de la construction de l'outil, de son opérationnalisation et de son évaluation

2. Un dispositif entre " Orientation Scolaire et professionnelle" et "Bilan de Compétences".

Nous avons déjà évoqué l'idée selon laquelle le PPP est un dispositif à la frontière de deux autres, l'orientation et le bilan de compétences. Lemoine (2002, p12), nous rappelle la différence entre ces deux dispositifs: « L'orientation scolaire est destinée aux jeunes scolarisés en cours ou en fin d'études tandis que le bilan de compétences concerne un public plus large et plus âgé, en dehors du système scolaire. Ce peut être des jeunes cherchant un emploi après leurs études... Une deuxième différence vient de l'attitude de départ : le bilan est une activité volontaire, décidée par l'intéressé, alors que l'orientation scolaire n'est pas toujours à l'initiative du jeune pour qui l'orientation arrive comme une obligation lorsqu'il rencontre des difficultés scolaires ».

Le PPP ne peut purement relever de l'une ou de l'autre. En effet le processus d'orientation a déjà eu lieu. Les étudiants ont fait d'un côté le choix des métiers du commerce et de l'autre des métiers de la gestion. Cependant il faut noter que les étudiants n'ont souvent qu'une connaissance très sommaire des métiers. Les brainstormings organisés en début d'année universitaire montrent que les représentations sur le sujet présentent des distorsions avec la réalité. Une phase informative est impérative et les apports méthodologiques de l'orientation permettront l'efficacité de la démarche.

Le bilan de compétences quant à lui a pour objectif de réfléchir et de prendre conscience de ses compétences. Lemoine (2002 p 33) explique qu'une catégorie de jeunes peut trouver dans le bilan de compétences un support pour s'orienter avant l'accès au premier emploi. Il s'agit de jeunes diplômés, de niveau universitaire, ayant suivi des études générales variant de deux à cinq ans, mais n'ayant pas encore défini leur projet professionnel et se trouvant démunis face au marché de l'emploi car ne sachant pas comment tirer profit de leur formation. Il enchaîne en disant que le bilan de compétences peut leur permettre

alors de prendre conscience de leurs possibilités, de définir un projet personnel et de découvrir les voies d'accès aux milieux professionnels.

Le « P.P.P. » apparaît donc comme le soutien qui manquait entre le monde scolaire et celui de l'entreprise.

La démarche proposée s'appuie comme expliqué précédemment sur l'apport de deux dispositifs, celui de l'orientation et celui du bilan de compétences. Elle s'adresse à un public particulier et doit s'y adapter.

Un travail en trois phases est proposé aux étudiants :
Ces trois phases sont les suivantes :

- Recherche d'informations et identification des compétences métiers.
- Identification des aptitudes et compétences personnelles.
- Mise en place du projet professionnel personnalisé

2.1 1ère Phase : Identification des compétences métiers propres aux spécialités.

Cette première phase s'apparente à la question de l'orientation professionnelle.

Sophie Lemaître (2004, p 263) rappelle « qu'aujourd'hui, la question de l'orientation ne se pose plus uniquement à la sortie du système de formation initiale, mais de manière continue, tout au long de la vie professionnelle. Cependant, c'est au cours de la formation initiale que se mettent en place, pour la plupart des individus, des savoir-faire qui seront utiles pour effectuer des choix d'orientation, notamment par la conduite de démarches d'information autonomes concernant les professions ». Par ailleurs, Guichard & Huteau (2005) rappellent que pour s'orienter, il faut évidemment savoir où l'on peut aller..., c'est-à-dire disposer d'informations sur les études et les professions. Etant bien informé, l'individu devrait être plus libre, pouvoir plus facilement se dégager des préjugés ambiants et émettre des choix mieux motivés. La démarche informative semble donc indispensable. Guichard & Huteau (2005) font remarquer que pour que l'information soit assimilée par ceux à qui elle est destinée, plusieurs précautions doivent être prises. En effet les jeunes ne sont pas sans connaître un certain nombre d'éléments relatifs à l'emploi, mais les informations qu'ils détiennent sont souvent imprécises, éparses, simplifiées, « synthétisées à la va vite » et on note que la représentation qu'ils ont des métiers est souvent empreinte de stéréotypes. C'est pourquoi cette phase d'information consistera à enrichir des représentations professionnelles initialement pauvres et stéréotypées et à corriger des représentations erronées.

Les sources d'information sont très diverses comme nous le rappellent Guichard & Huteau (2005 p77). Il y a d'abord les sources formelles où toute

l'information sur les formations et les professions sont élaborées et diffusées par des organismes publics. On peut citer L'ONISEP (centre d'information sur les enseignements et professions), le CIDJ (Centre d'information et de documentation jeunesse), l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), l'APEC (Association pour l'emploi des cadres). Le groupe de presse "l'Étudiant" constitue également une source de renseignements fiables. Par ailleurs, les forums et salons à destination des étudiants constituent des sources d'informations vivantes.

Les sources ne manquent donc pas mais sont souvent méconnues des étudiants.

Si cette démarche d'information est primordiale, elle doit être travaillée et structurée, l'objectif étant d'amener une information utile.

En effet comme le soulignent Guichard & Huteau (2005 p79), « au-delà d'une base d'information minimale, l'individu doit se poser des questions afin de trouver dans la masse d'informations disponibles les éléments qui lui permettront de progresser dans la résolution de problème, sinon il risque fort d'être noyé ».

Dans cette première phase, l'étudiant rassemble donc un maximum d'informations sur les professions et particulièrement sur les métiers de la spécialité. Ce qui constituera un thésaurus qui ne peut être construit au hasard. La méthodologie de collectes des informations doit donc se faire rigoureusement. Lemaître (2004) s'inspirant des recherches de Rufino (1995) explique que les étudiants doivent pouvoir se construire « une représentation utile » des professions. Pour cela, il est nécessaire de réaliser une interface entre représentation experte, c'est-à-dire celle des professionnels et représentation initiale, c'est-à-dire celle des étudiants.

Elle propose une démarche en trois étapes. La première consiste à mettre en évidence et étudier les représentations initiales des jeunes. La deuxième vise à déterminer les stratégies d'information des jeunes. A ce niveau les recherches montrent qu'ils adoptent des stratégies d'information plutôt confirmatoires que critiques. Ils ont davantage tendance à consulter des informations connues qu'à en explorer de nouvelles (Rufino & Tricot, 1994). Ils ont aussi une propension à délaissier toute information en désaccord avec leurs représentations initiales, qui pourrait les mettre en situation de dissonance cognitive. Il s'agit alors de leur faire prendre conscience de l'écart et/ou des dissonances entre leurs représentations initiales et le contenu de l'information qui leur est apporté.

L'étape finale consiste, à partir de la connaissance des représentations initiales des jeunes et de leurs capacités de traitement de l'information, à définir le contenu même de l'information. (Rufino, 1995b) a proposé de l'axer autour de « *points d'ancrage* » de la représentation qui se fondent à la fois sur les représentations des experts et sur les représentations initiales des adolescents. Il considère que

pour tout métier existent des points d'information incontournables qui constituent le contenu informatif indispensable pour effectuer un choix d'orientation. Il a ainsi défini cinq points d'ancrage qui définissent toute profession : nature du travail, conditions de travail, qualités requises, études, accès à l'emploi et possibilités de carrière.

Ces apports théoriques ont permis de construire une démarche de recherche d'information en plusieurs étapes.

La première étape a donc pour objectif de faire avec les étudiants l'inventaire des différents métiers ouverts par la spécialité à partir de leur connaissance mais aussi de documentations succinctes. Partir uniquement de leurs propres connaissances réduirait considérablement le champ d'investigation.

La deuxième étape va consister dans un travail sur la représentation initiale qu'ils ont des métiers. L'objectif est d'amener les étudiants à retrouver les points d'ancrage décrits par Rufino (1995b) et d'aboutir à la formalisation d'une fiche métier.

A l'issue de ces deux premières étapes, les étudiants doivent faire le choix de travailler sur un métier, afin de tester une méthode d'investigation.

La troisième étape est la recherche documentaire. Avant de procéder à l'étude proprement dite, les étudiants complètent la fiche de travail avec leurs connaissances actuelles. La recherche peut ensuite débiter avec l'identification de lieux et sites ressources.

A l'issue de ses recherches l'étudiant doit être capable de faire une synthèse documentaire et d'informer la fiche métier qu'il a choisie. Un premier lien entre la représentation initiale et la représentation experte théorique peut maintenant être établi. C'est un préalable formel qui a pour objet de donner des repères structurants à l'étudiant avant sa rencontre avec la réalité professionnelle.

La quatrième étape consiste à rencontrer un professionnel exerçant le métier sur lequel l'étudiant a été amené à réfléchir. Il est opportun que cette confrontation puisse se faire avec plusieurs professionnels du champ. En effet la rencontre avec le professionnel va donner à l'étudiant une représentation experte du métier, mais assurément aussi, très personnelle de son contexte d'exercice. Ce sont ces diverses rencontres, souvent très riches pour lui, qui permettent à l'étudiant de prendre conscience de la distance entre sa perception et la réalité. Elles doivent lui permettre de réaliser qu'un même métier peut se pratiquer de différentes façons et que celui-ci est toujours dépendant de l'organisation dans laquelle il s'exerce. Ce doit être aussi, une prise de conscience de la dimension systémique qui unit l'organisation et l'environnement, mais aussi l'individu et son poste.

Les informations sont consignées sur des « fiches métiers et interviews ».Leurs compilations donnent lieu à une restitution en groupe et à

l'établissement d'un "book" fiches métiers, mis à la disposition de tous les étudiants afin de constituer un thésaurus collectif.

L'étudiant dispose maintenant, d'informations plus objectives. Elles constituent pour lui, un véritable capital, qu'il pourra réinvestir dans la suite de son investigation. Il peut entamer sa réflexion sur son projet personnel.

2.2.2ème phase : Le bilan personnel

La sensibilisation au concept de compétence semble ici essentielle. Il faut rappeler que ce concept de compétence apparaît dans le monde du travail à la fin des années 80 c'est-à-dire à une époque marquée par la crise de l'emploi et par la massification de l'éducation on est alors passé de la notion de qualification à celle de compétence.

Cette question devient alors centrale dans le dispositif « PPP » et deux questions se posent :

- Comment définir une compétence ?
- Quelle est la valeur de la formation ?

Sur le premier point, il est vrai que l'approche de la notion n'est pas simple dans la mesure où le terme même de compétence revêt diverses définitions :

L'idée de départ est que les compétences vont permettre à un individu donné de réaliser des tâches et d'occuper un emploi donné.

En Ergonomie, de Montmollin (cité par Gilbert & Thionville, 1990, p38) décrit les compétences comme « des ensembles stabilisés de savoirs et de savoir-faire, de conduites types, de procédures standards, de types de raisonnement que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau ». Dans le domaine du travail, les compétences désignent « un ensemble de « savoirs », ou connaissances, de « savoir-faire » ou pratiques maîtrisées et expériences et de « savoir-être » ou attitudes actuellement réunies chez un individu ou un groupe d'individus au travail» (Gilbert & Thionville, 1990). Dans une approche systémique la notion de compétences se complexifie puisque l'on va prendre en compte la relation entre l'individu, l'organisation et l'environnement, et non plus uniquement la relation entre l'individu et son poste. En effet, tout poste est à resituer au sein d'une organisation dans laquelle de nombreuses interactions se produisent.

Sur le deuxième point, même si le diplôme initial n'est plus suffisant pour assurer une reconnaissance dans l'entreprise, il demeure une nécessité en raison des évolutions techniques et des possibilités d'adaptation qu'il permet. Les entreprises qui ont misé sur l'élévation du niveau de compétences savent que les acquis initiaux restent indispensables. Il s'agit donc pour l'étudiant d'apprendre à identifier ses compétences afin de lui permettre de répondre au mieux aux

attentes du monde du travail et de s'inscrire dans une démarche de définition de projet professionnel.

Il va devoir à ce stade établir un lien entre ce qu'il sait faire et ce qu'il a envie de faire. C'est en ce sens que cette deuxième phase peut s'apparenter à la démarche du bilan de compétences. Elle a pour objectif d'identifier des compétences personnelles et des aptitudes sur lesquelles l'étudiant s'appuiera pour devenir acteur de son projet professionnel. Ici encore, la pratique du " bilan de compétences" constitue une référence sûre. Cependant une différence de taille est à souligner : le bilan de compétences est un dispositif qui se déroule individuellement, dans le « PPP » une bonne partie des séances a lieu en groupe restreint.

Pour cela un outil de réflexion adapté aux étudiants a été mis en place (Cf : site de PTO, en cours de création).

La première étape consiste en un travail de réflexion collectif. Cette activité se déroule à partir de fiches dénommées pour l'occasion « Cas Pratiques » et créées à cet effet. Elles retracent le parcours de jeunes gens ayant des expériences telles que des jobs d'été, des formations diverses, des réalisations de projets associatifs, ou encore des stages en entreprise. L'objectif est d'identifier les compétences déjà acquises par l'étudiant fictif de la fiche.

Ce travail réalisé introduit la deuxième étape : celle de l'investigation.

En effet, si comme nous l'avons souligné celle-ci s'inspire du bilan de compétences, il s'agit davantage ici pour l'étudiant, d'apprendre à identifier ses compétences, aux travers de ses expériences et de sa formation, d'apprendre à en parler pour les valoriser. C'est en fait de la métacognition sur la spécialité professionnelle convoitée au travers des capacités qu'il pense avoir repérées chez lui.

Pour cela, l'étudiant va procéder d'abord au bilan de son parcours, en terme de formations et d'expériences. Il fait ensuite un point sur ses difficultés actuelles, ses aspirations personnelles, ses valeurs. A l'issue de ce bilan, avec l'aide de son guide il entame une analyse de sa propre évaluation. L'idée est d'identifier les compétences qu'il a déjà acquises et les stratégies possibles en cas de difficultés.

La difficulté de cette étape relève de deux dimensions essentielles. D'abord le guide des séances n'a pas toujours la formation nécessaire pour encadrer l'étudiant puisque le législateur des « P.P.P. » n'a pas prévu d'experts spécifiques et formés à cet exercice. De plus, l'étudiant n'a pas toujours l'engagement nécessaire pour s'inscrire dans une telle démarche.

En effet souscrire à un tel projet, comme pour le bilan de compétences implique une volonté. A la différence des étudiants qui ont été confrontés aux difficultés de trouver un emploi à leur sortie des études, les étudiants en cours d'études n'ont pas toujours conscience du lien « scolarité –métier ». Ils ne se

sentent pas toujours concernés par le problème dans l'immédiateté. Ils rencontrent encore souvent des difficultés à anticiper et à construire leur projet de vie et parfois même un projet tout court. Par ailleurs, comme le P.P.P. est une démarche institutionnellement imposée celle-ci demeure pour cette raison un obstacle. En effet dans la mesure où l'enjeu n'est pas directement palpable comme dans le cas de celui d'un examen par exemple, l'engagement des étudiants reste timoré. Et contrairement aux attentes, le fait que le dispositif soit évalué ajoute de la difficulté. D'abord pour le mentor ; en effet, comment juger un projet personnel ? Quels critères objectifs utiliser ? Ensuite par rapport à l'étudiant, les carences du point de vue de sa participation peuvent, légitimement, être interprétées comme des défenses relatives à sa personne et sa scolarité antérieure.

Enfin, si l'organisation d'entretiens de restitution, dans les «bilans de compétences» est un moment clef du dispositif, ceux-ci sont ici très aléatoires et conditionnés par l'engagement de l'étudiant. L'hypothèse de l'existence de comportements défensifs face à un enseignant juge reste la plus plausible. Enfin l'un des derniers points sur lequel il est important de s'attarder, dans la construction de la démarche, c'est le temps de "la synthèse" et donc la mise en place du « PPP »

2.3. La troisième et dernière phase : la mise en place du Projet Professionnel Personnalisé (PPP).

L'étudiant dispose à ce stade d'informations précises sur les métiers, si bien sûr il a mené le travail précédent sérieusement. Il a également dans ce cas établi son bilan personnel. Une étude du marché de l'emploi s'impose alors logiquement à lui. Elle doit lui permettre d'appréhender l'information sur les tendances de celui-ci, tant sur le plan national que régional. Là encore pour comprendre cette étape, Lemoine (2002) constitue une référence incontournable. Il s'agit en effet au final d'aider l'étudiant à élaborer un plan d'action. Son bilan doit donc être concret et le plus précis possible. Ancré dans la réalité, ayant des chances de pouvoir se réaliser, il comprend les différentes étapes nécessaires à sa mise en œuvre, la liste des compétences auxquelles il sera fait appel, celles qui sont déjà acquises, et celles qui restent à acquérir et les moyens et procédures à prévoir afin d'actualiser ce projet.

La question à ce stade est de savoir si la formation initiale qu'il a suivie lui suffit pour les métiers qu'il a ciblés ou si une poursuite d'études et de quel ordre apparaît nécessaire. Dans ce dernier cas, il faudra qu'il fasse le point sur ses résultats obtenus en DUT pour envisager une possible poursuite d'études. Cette phase nécessite un accompagnement individualisé où il s'agira, en effet, de déterminer précisément les parcours possibles en fonctions des compétences

établies de l'étudiant. L'étudiant s'engagera également à mener une réflexion approfondie sur la recherche de stage, afin de mettre celui-ci en cohérence avec le projet.

Le travail se fera essentiellement à partir de techniques de recherche d'emploi classique et de recherches documentaires selon le projet défini à savoir :

- Un travail sur le CV et la lettre de motivation (travail mené à partir de documents qui ont été évalués par des professionnels du recrutement)
- Une investigation sur les offres d'emplois des journaux nationaux, régionaux et locaux
- Un travail sur le kompass, l'annuaire professionnel...
- La technique de recherche d'emploi sur Internet.
- Une réflexion sur le bien fondé des candidatures spontanées
- Une recherche documentaire concernant les poursuites d'études
- Prises de contacts avec les responsables de diplômés et de filières
- Un travail sur l'argumentaire de l'entretien
- La participation à des simulations d'entretiens

Parallèlement à cette démarche individuelle, l'étudiant est invité à participer à un projet collectif qui consiste ici dans l'organisation d'un forum de rencontre avec des professionnels et des responsables de formation post-DUT. Etant donnée la spécialité de l'IUT, ces professionnels sont des experts issus des métiers de la gestion et du commerce et pour certains des anciens de l'IUT. Les objectifs et enjeux pédagogiques de cette phase collective sont multiples :

- La gestion de projet pour l'une ou l'autre des disciplines du parcours de l'étudiant, qui consistera en un travail sur la gestion du temps, de l'espace, des causalités et bien sûr des compétences relationnelles.
- Un partage d'expériences qui doit être compris par les étudiants comme un moment privilégié de prises d'informations et par les professionnels comme une situation de transmission intergénérationnelle.
- La création d'un réseau relationnel.

Cette création collective sous forme de forum permet de pallier le phénomène de noyade dans l'information qu'évoquent Guichard & Huteau (2005). En effet la préparation de telles rencontres par les étudiants eux-mêmes les obligent à structurer la manifestation en fonction d'un questionnement auquel ils souhaitent répondre. Par corollaire cette objectivation au sens de Moscovici (1961) par la construction des représentations sociales qu'elle ne manque pas de forger, structure l'information des étudiants.

A l'issue de ces différentes phases, l'étudiant est normalement en mesure de faire des liens entre les différentes tâches qu'il a effectuées durant ses deux années de DUT. Il doit aussi être capable de faire un bilan de là où il en est de ses études et de son projet professionnel. La rédaction d'un bilan final est demandée et un entretien pour faire le point est proposé s'il le souhaite. Cette étape pose un problème central du P.P.P. : le rôle de l'accompagnateur, et de sa compétence.

3. De l'importance du rôle "de l'accompagnateur" en charge du dispositif

Le rôle de la personne en charge du dispositif est complexe pour plusieurs raisons.

Le « PPP » rentre en effet dans le programme au même titre que les autres disciplines, il est donc soumis comme celles-ci à l'évaluation.

On a vu déjà plus avant les attitudes défensives que peut déployer l'étudiant à ce sujet. Ce qui veut dire que la personne chargée de la guidance au cœur du dispositif ne peut pas être du point de vue de son statut vis à vis de l'étudiant, un "prof" comme les autres. Il n'est pas là pour transmettre un savoir.

En effet, dans sa démarche l'enseignant a fatalement, à un moment ou à un autre, un rôle d'évaluateur. D'après Claude Lemoine (2002) " Un évaluateur a pour fonction de porter un jugement, positif ou négatif, sur autrui, à partir d'indices ou de résultats provenant d'une situation type ou d'instruments de mesure. À ce titre il provoque, dès le départ, une crainte par anticipation et suscite une appréhension, tout au long de la phase de prélèvement des informations et un doute sur lui-même pour le sujet qui se demande s'il réussira...". Ce rôle tel qu'il est décrit ici est délicat à imposer à un individu qui s'engage dans une démarche de projet personnel. Celle-ci comporte fatalement une part de facteurs dispositionnels dont il est difficile de faire part à une personne en charge d'évaluations comme le décrit Lemoine (2002). Par ailleurs, comme le remarque encore ce dernier, cet accompagnateur peut-il être « un conseiller qui ne conseille pas » ? Il est vrai que la tentation est grande pour certains étudiants d'avoir des solutions toutes faites, solutions qu'ils ne manqueraient d'ailleurs pas de critiquer par la suite si elles ne leur convenaient pas.

La position prise dans la présente expérience rejoint celle de Lemoine (2002) dans la situation « des bilans de compétences » Il va donc s'agir de créer, avec l'étudiant qui l'accepte, une interaction positive avec l'accompagnateur. Celle-ci n'est pas un blanc seing que l'étudiant donnerait sur la simple déclaration d'intention de ce mentor. Elle doit s'établir sur une confiance réciproque médiatisée par des méthodes. Ces dernières ont pour objectif de faciliter la progression de l'étudiant dans l'analyse des situations qu'il va vivre

au cours de sa scolarité. Mais surtout elles doivent lui permettre de prendre conscience de cette évolution, seul gage pour qu'il reste « acteur de son projet ».

4. Evaluation de l'impact du dispositif "P.P.P."

Deux années se sont écoulées depuis la mise en place et l'utilisation de la démarche PPP. Afin de mesurer l'impact de celle-ci, une évaluation expérimentale a été convenue

4.1. Problématique

Il est encore difficile de mesurer actuellement l'effet du dispositif par l'insertion professionnelle des étudiants. La mesure institutionnelle est encore trop récente. Par ailleurs si le "P.P.P". se veut être un outil facilitateur de cette mesure, celle-ci ne peut constituer l'évaluation de son efficacité. Le seul marché de l'emploi peut en effet mettre à mal sa validité. Il s'agit donc dans notre expérience de mesurer les traces laissées par sa mise en oeuvre. Elles constituent les seuls indices qui à notre sens peuvent rendre compte de l'efficacité du dispositif. Pour cela nous avons introduit une variable capable d'évoquer cet impact : l'implication des étudiants dans la démarche. En effet au cours de l'exercice, on a pu constater des engagements différents de la part de ces derniers. Intuitivement nous avons décelé des productions de documents très diverses relativement à cette variable. C'est ce que nous avons souhaité objectiver ici, en considérant que l'implication pouvait constituer une variable dans la mesure d'impact du PPP.

L'attachement à l'activité, l'identification au rôle de travailleur est une variable influente sur les motivations au travail. Ce que nous définirons par implication au travail est une dimension que nous lierons avec la représentation que la personne a d'elle-même, au degré auquel elle considère comme important ce qu'elle fait par rapport à d'autres sphères de sa vie (famille, loisirs, activités communautaires ...). C'est en quelque sorte la manière dont l'individu se définit, se représente lui-même en rapport avec sa production. Elle n'exclut pas la motivation et la satisfaction, telles que les envisage Lemoine (2004), mais elle révèle des aspects différents : la personne est impliquée parce qu'elle a trouvé dans son travail une dimension qui la porte (Thevenet, 2000). Pour Lodahl &Kejner (1965), l'implication peut donc se définir comme le « degré auquel une personne s'identifie psychologiquement à son travail, ou l'importance que prend le travail dans l'image totale qu'elle a d'elle même ».

L'une des conséquences de cette position se traduit par la mobilisation par cette personne de ses capacités et de son énergie physique et psychique.

L'implication apparaît alors comme une structure mentale canalisant des investissements, des énergies liées à l'interaction entre la représentation de soi et sa production. Ainsi selon Saleh & Hosek (1976), l'implication est un concept multidimensionnel et elle peut être définie comme « le degré selon lequel un individu se projette dans sa tâche, a l'intention d'y être actif et considère ses activités professionnelles comme importantes pour lui ». L'implication a une fonction d'orientation, de canalisation de l'énergie et des comportements de recherche de satisfaction des besoins. Elle intervient principalement, de façon majeure dans le guidage, dans le processus de direction de la motivation (Lemoine 2004 p.400 et 401). Les attentes à l'égard des activités résultent alors des besoins de l'individu mais aussi de leur orientation, fonction du degré de son implication dans le travail. En définitive on peut dire que l'implication correspond au produit résultant de la représentation de soi et du travail, générée par des variables de l'histoire individuelle et des processus de socialisation.

Une définition de Lemoine (2004) rassemble les conceptions évoquées. L'implication est définie par ce dernier comme « l'investissement personnel de ce qu'on réalise ». C'est le processus par lequel des aspects de soi sont concernés directement par des activités ou des objets auxquels on tient. L'implication met l'accent sur la relation qui s'est tissée entre la personne et son activité.

Dès lors la question que nous nous sommes posée pouvait se formuler comme suit :

A l'issue de leur formation, les étudiants capables de faire des liens entre leurs compétences acquises, les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, un projet de poursuite d'études, et un projet professionnel, ne sont-ils pas ceux qui se sont impliqués dans leur "P.P.P." ?

4.2. Les hypothèses théoriques

Les hypothèses peuvent être formulées de la manière suivante :

- Les étudiants qui se sont impliqués dans le PPP sont capables d'identifier des compétences qui sont les leurs, de faire des liens entre celles-ci et les stages professionnels effectués et un projet d'études ou professionnel.
- Les étudiants qui ne se sont pas impliqués dans le PPP font peu de liens entre leurs compétences, leurs stages et leur projet professionnel.

4.3. Méthodologie

4.3.1. Les sujets de l'étude

Notre travail s'est déroulé au sein d'un IUT du nord de la France.

Notre population est constituée d'environ 300 étudiants de deuxième année de technique de commercialisation et de gestion des entreprises et administrations. Tous les étudiants n'ont pas eu le même cadrage "PPP", certains ayant eu parfois deux conseillers.

Pour l'approche quantitative et afin de maîtriser les variables susceptibles d'avoir un impact sur la réalisation du "PPP", nous avons sélectionné un échantillon de 100 étudiants ayant tous eu le même conseiller pendant les deux ans. Ce groupe est homogène du point de vue de l'âge, les étudiants ont entre 20 et 21 ans, pas de distinction de sexe.

Notre échantillon se divise en deux catégories :

- un groupe de 50 étudiants pris au hasard dans le groupe de ceux qui se sont impliqués dans le PPP.
- un groupe de 50 étudiants choisis aussi au hasard parmi ceux qui ne se sont pas investis dans le PPP.

Examinons comment ont été déterminés les critères d'implication.

4.3.2. L'implication dans le PPP

La présence aux séances, est obligatoire et donc contrôlée dans les I.UT, Elle ne pouvait donc constituer un gage d'investissement dans le PPP.

Nous avons donc considéré comme investis, les étudiants qui se sont impliqués de façon active dans les différents travaux à chaque étapes de la démarche, à savoir (recherches documentaires et enquêtes avec comptes rendus écrits et oraux, implication dans la démarche de connaissance de soi, restitution régulière dans ses recherches concernant les formations et le stage, implication réelle dans les différents travaux relatifs aux techniques de recherche d'emploi et la simulation d'entretien). Le rendu d'un document conforme à la demande en était le gage.

En définitive pour opérationnaliser notre hypothèse et objectiver notre variable indépendante, l'implication dans le PPP a été définie comme suit:

- Participation active à plus de 60% des séances, on considère l'étudiant investi.
- Participation active à moins de 40% des séances on le considère comme non investi.

Pour objectiver cette participation, nous avons donc comptabilisé, pour chaque séance "PPP", les productions jugées conformes à la commande de début de séance. Chaque étudiant a participé à 20 séances de P.P.P. Pour qu'il soit jugé comme investi, il a fallu qu'il produise au moins 9 travaux conformes à la demande.

4.3.3. Mesure des effets du PPP selon les niveaux d'implication des étudiants

Pour évaluer les effets de cet investissement, en fin de parcours du "PPP", il a été proposé aux étudiants de faire un bilan personnel et d'établir une synthèse de leur projet personnel.

Pour cela ils avaient à produire un texte portant sur leur scolarité pendant leur deux années d'IUT. Dans ce document ils devaient :

- Faire le bilan des acquis personnels supposés durant leur formation à l'IUT. L'objectif était de repérer les liens qu'ils pouvaient faire entre des compétences supposées acquises par eux et des "compétences métiers".
- A énoncer des liens pertinents entre les stages projetés et leurs compétences auto-estimées.
- A énoncer des liens pertinents entre le projet professionnel et leurs compétences auto-estimées.

Cette production de corpus linguistiques constitue notre variable Indépendante. Son objet est de voir si les étudiants savent aujourd'hui identifier des compétences acquises, des compétences métiers et faire des liens entre tous ces éléments. Ont-ils conscience de ces acquis qui constituent les fondations de leurs projets ? Sont-ils capables de faire entrer leur stage dans leur projet et comment l'y inscrivent-ils ? Enfin comment l'étudiant envisage-t-il son avenir post DUT ?

Cette étude se fera en deux temps :

- l'un que l'on qualifiera d'approche qualitative et qui consistera à mettre en évidence dans trois corpus linguistiques constitués par des synthèses d'étudiants :
 - Des liens que font des étudiants entre leurs compétences à l'issue de leur formation et les métiers.
 - Les liens qu'ils sont capables d'établir entre leurs compétences et leurs stages réalisés.
 - Enfin s'ils font des liens entre leurs compétences et leur projet professionnel.

Ce travail s'est fait à partir de la production linguistique de trois étudiants. Deux dont nous pouvons dire qu'ils sont dans les canons attendus et l'un beaucoup moins. Cette analyse qualitative nous permet de montrer comment nous avons repéré nos liens dans l'analyse quantitative.

- l'autre consistera, dans une approche quantitative, à mesurer dans 100 bilans établis par des étudiants, le nombre de liens que ceux-ci font entre leurs compétences auto-estimées à l'issue de la formation, la manière dont ils ont choisi leur stage en fonction de ces compétences supposées et enfin comment ces dernières ont présidé à la construction de ce projet professionnel.

L'approche qualitative permet d'objectiver cette démarche.

Par exemple dans son exposé Matthieu (cf ci-dessous) expose des compétences qu'il pense avoir:

« *prospection téléphonique ..., la maîtrise des logiciels du pack office est un atout intéressant* ». Il les met en relation avec son projet de stage. On peut dire ici que Matthieu a mis deux compétences qu'il suppose maîtriser en relation avec les motifs du choix de son stage.

4.4. L'implication dans le PPP : l'approche qualitative

Pour comprendre en quoi ont consisté les productions de corpus linguistiques demandées aux étudiants, nous présentons ci-dessous, pour trois d'entre eux, des extraits de leurs productions. Nous en proposons ensuite une analyse qualitative qui permettra par la suite de comprendre comment nous établissons les liens objectifs entre les trois dimensions: compétences auto-estimées, choix des stages, projet professionnel.

Premier cas : Matthieu

L'année prochaine, après obtention de mon DUT Techniques de Commercialisation, j'envisage d'effectuer une licence professionnelle Assurances. En effet, arrivé à Bac+2, j'envisage d'intégrer le monde du travail au niveau Bac+ 3, qui me semble être un minimum aujourd'hui, mais également un niveau d'études satisfaisant pour pouvoir être embauché. Pour ce faire, j'envisage d'intégrer l'école P [...] la licence proposée s'effectue par apprentissage. Pourquoi l'apprentissage ? L'apprentissage est une façon d'acquérir rapidement des notions théoriques (de par l'école) ainsi qu'une formation pratique (de par les stages en entreprise). Pourquoi ce secteur d'activité ? L'assurance s'est considérablement développée ces dernières années, tant au niveau des domaines d'activités, qu'au niveau international. De plus, les secteurs de la banque et des assurances vont être atteints d'ici quelques années de dépôts à la retraite massifs, c'est un facteur qu'il ne faut pas négliger, surtout que des cabinets d'agents généraux vont être à reprendre. [...] Ce domaine, très technique au niveau du droit, m'attire car j'apprécie le contact client. [...]

En adéquation avec mon projet professionnel, je vais effectuer mon stage de 2 mois au sein d'un cabinet de courtage G.A. Ayant eu un entretien avec les gérants, je leur ai prouvé ma motivation pour ce stage. J'ai obtenu une réponse favorable immédiatement et nous nous sommes entendus sur le sujet du stage. Je n'ai aucune connaissance pratique dans le domaine des assurances et je serai chargé de mettre en pratique mes connaissances acquises en DUT, c'est-à-dire: Prise de contact, prospection téléphonique création et envoi de mailing, suivi clients et déplacements avec les agents [...] J'ai également une pratique intensive de l'informatique et d'Internet, d'où une maîtrise plutôt confortable de ces outils, la maîtrise des logiciels du pack office est un atout intéressant. En effet, la majorité des entreprises utilisent ces outils au quotidien.

Deuxième cas : Aline

Grâce au DUT Techniques de Commercialisation, J'ai appris beaucoup de choses autant sur le plan de la « formation » que sur le plan humain, et sur moi-même. En effet, pendant ces deux années, J'ai acquis de nombreuses notions en terme de négociation, marketing, de langage commercial étranger, communication, GRH, qualité, et encore à travers d'autres matières toutes aussi enrichissantes les unes que les autres. Cette formation comporte aussi une « matière » un peu différente des autres « le PPP » qui m'a permis de me découvrir certaines qualités. [...] Il y a encore 3 mois, je ne savais vraiment pas dans quels secteurs je souhaitais m'orienter, et en analysant mes connaissances et compétences à l'aide de Mme M, je me suis découverte un intérêt pour le secteur des Ressources Humaines. C'est pourquoi j'ai décidé d'effectuer mon stage au sein d'une agence de travail temporaire en qualité d'assistante chargée de recrutement, un secteur qui m'intéresse vivement dès à présent. De plus, je me suis inscrite dans différentes formations notamment sur Paris afin d'effectuer une licence en alternance dans le secteur des Ressources Humaines. [...]

Je vais effectuer mon stage à l'agence A de travail temporaire. [...] Mes missions vont consister à recruter des personnes en passant par différentes phases: - Tout d'abord la phase de prospection à l'aide du démarchage téléphonique auprès d'entreprises susceptibles de devenir clientes. Et donc ce qui va aboutir à des prises de rendez-vous. (Ce que nous avons appris en DUT) - Puis sélectionner la personne la plus adaptée à un emploi donné en tenant compte de sa formation, de ses qualités personnelles, professionnelles et de son expérience. - Et enfin je vais assister avec Mme B, responsable de l'agence tertiaire A. Valenciennes au recrutement des personnes sélectionnées. En quelques sortes je vais effectuer la tâche d'un assistant chargé de recrutement avec Mme B, ma tutrice. La tâche est très délicate, car le chargé de recrutement doit à la fois satisfaire les attentes de l'employeur et celles du candidat.

Troisième cas : Manon

Depuis de nombreuses années, je suis très attirée par les pays anglophones et plus particulièrement l'Angleterre; l'IUT donne l'occasion à de nombreux étudiants de pouvoir poursuivre leur formation entamée en France dans un pays étranger et partenaire à l'IUT. Cette formation très complète que ce soit d'un niveau personnel, culturel ou scolaire me paraît très intéressante et enrichissante, c'est donc pourquoi j'ai déposé un dossier de candidature pour pouvoir étudier en Angleterre l'année prochaine et ainsi revenir en France dans un an ou deux avec une parfaite maîtrise de la langue anglaise, non négligeable pour un commercial. [...]. J'ai par ailleurs rempli et rendu un dossier d'inscription à l'IUT et je suis actuellement en attente d'un éventuel entretien pour cette poursuite d'études. Si toutefois je n'étais pas acceptée en Angleterre, je rentrerai dans le monde du travail; à la SNCF.

Mon stage de fin d'année se déroulera du 16 avril au 9 juin à la T.P.S.R; j'ai choisi ce stage dont une feuille d'annonce se situait dans les couloirs du deuxième étage car les activités qui y sont proposées entrent complètement dans les missions de stages à réaliser et également parce qu'il laissait la possibilité de travailler en binôme, je me retrouve donc avec une personne que j'apprécie, cela ne fera que renforcer le plaisir à effectuer le stage. Les missions qui nous ont été attribuées sont basées essentiellement sur la créativité, domaine qui m'attire énormément, en effet, nous allons devoir redessiner le logo de l'association; créer des plaquettes d'information et réaliser des affiches; nous allons également organiser un projet événementiel destiné à renforcer la notoriété de l'association.

Je pense avoir des qualités pouvant être très intéressantes et méritant d'être exploitées dans le monde du travail, tout en sachant tout de même que ; n'étant qu'humaine, j'ai également des défauts. Je me décrirai ainsi comme quelqu'un de: Motivée; Souriante; Créative; Flexible; Aimant le travail en équipe mais pouvant également assumer pleinement la solitude ; Imaginative; Responsable; Sérieuse; Passionnée; Sincère; Maître de soi; Tolérante; Curieuse; Débrouillarde.

Analyse du cas de Matthieu :

Matthieu souhaite devenir agent d'assurances. Il se montre capable en exposant son projet de faire les liens entre les différents éléments qui le composent.

Le premier point à mettre en évidence est celui qui concerne les compétences. L'exposé de Matthieu montre que ce dernier est tout à fait conscient des compétences qu'il a pu acquérir durant sa formation. Il semble même en mesure d'identifier certaines d'entre elles et particulièrement celles qui lui seront utiles pour la réalisation de son stage. Il dit : « *je serai en charge de mettre en pratique mes connaissances acquises en DUT, prise de contact, prospection téléphonique ..., la maîtrise des logiciels du pack office est un atout intéressant* ».

Il est intéressant de noter aussi qu'il a conscience de compétences qui lui font défaut aujourd'hui telle que la connaissance pratique du domaine d'activité. La précision qu'il apporte « *pratique* » est importante. Matthieu a en effet mené un travail de recherche sur ce domaine d'activité, ce dont on ne peut douter dans la mesure où il nous explique très clairement l'étude qu'il a pu faire du marché de l'emploi dans ce domaine.

Le deuxième point sur lequel il est intéressant de revenir est le lien que Matthieu fait entre les différents éléments de son projet à savoir son intention de formation à venir, son stage et son objectif professionnel.

Tant au niveau du fond que de la forme du discours de Matthieu, on note la cohérence de celui-ci. Ce dernier en effet, explique très clairement ses choix. Matthieu souhaite faire un bac + 3 et intégrer le marché de l'emploi ; Il affirme : « *j'envisage d'effectuer une licence professionnelle assurance... j'envisage d'intégrer le monde du travail au niveau BAC+3* ». Il est vrai que la licence professionnelle a cette vocation d'insertion à l'emploi. Matthieu va même plus loin et justifie également ses choix tant au niveau de la formation (*pourquoi l'apprentissage*) qu'au niveau du domaine d'activité (*pourquoi ce secteur d'activité*).

Il faut souligner également la cohérence du point de vue du discours qui montre très clairement le lien entre projet et stage. Matthieu nous dit : « *En cohérence avec mon projet professionnel, je vais effectuer mon stage de 2 mois au sein d'un cabinet de Courtage...* »

Les quelques extraits de ce bilan montrent toute la pertinence du projet de Matthieu :

Il sait parler de ses compétences, il fait les liens évidents entre son projet de formation futur et son stage. Enfin, il relie formellement ces différents éléments à son projet professionnel.

Analyse du cas d'Aline

Aline souhaite devenir chargée de recrutement en agence de travail temporaire.

Il y a encore quelque mois, Aline se sentait perdue. Contrairement à certains de ses collègues, et bien que ses résultats soient satisfaisants, elle doutait et regrettait parfois d'avoir choisi la spécialité commerce.

Aujourd'hui Aline semble avoir un projet qu'elle est capable d'exprimer.

Son exposé concernant ses compétences est peut-être moins évident que celui de Matthieu, néanmoins elle y fait allusion à deux reprises. Elle explique : « *pendant ces deux années, j'ai acquis de nombreuses notions, en terme de négociation, de marketing, de langage commercial étranger, communication, GRH, qualité...* », « *tout d'abord la phase de prospection à l'aide du démarchage... (Ce que nous avons appris en DUT).*

Même si elle n'entre pas dans le détail de ses compétences, Aline identifie bien le fait que c'est en réfléchissant sur elles qu'elle a été amenée à s'intéresser au domaine des ressources humaines, domaine qu'elle connaît puisque leur cursus prévoit une introduction à la GRH (ce qu'elle précise dans le début de son exposé).

Aline fait également les liens entre son stage, sa poursuite d'études et projet professionnel, elle explique « *je me suis découvert un intérêt pour le secteur des ressources humaines. C'est pourquoi j'ai décidé d'effectuer mon stage au sein d'une agence de travail temporaire, ... De plus je me suis inscrite dans différentes formations... afin d'effectuer une licence en alternance dans le secteur des ressources humaines* ». Il est également possible de noter les liens et la cohérence du point de vue du discours marqué par le « *c'est pourquoi* » et le « *de plus* ».

Les quelques extraits de ce bilan montrent là aussi toute la pertinence du projet d'Aline :

Elle parle d'elle mais expose moins explicitement ses compétences. Là encore on retrouve les liens évidents entre son projet de formation futur et son stage. Enfin, elle relie clairement ces différents éléments à son projet professionnel.

Analyse du cas de Manon

Le cas de Manon est un peu différent des deux autres. L'exposé de Manon montre qu'elle fait peu référence à ses compétences. Elle décline uniquement en fin de texte une série de qualités qu'elle pense avoir « *Je me décrirai ainsi comme quelqu'un de : Motivée ; Souriante ; Créative ; Flexible ; Aimant le travail en équipe mais pouvant également assumer pleinement la solitude ; Imaginative ; Responsable ; Sérieuse ; Passionnée ; Sincère ; Maître de soi ; Tolérante ; Curieuse ; Débrouillarde* ». Elle laisse entendre que ces qualités sont intéressantes pour le marché de l'emploi de manière générale. *Je pense avoir des qualités pouvant être très intéressantes et méritant d'être exploitées dans le monde du travail [...]*

Manon ne replace pas ses qualités dans un contexte particulier et reste finalement sur des lieux communs. Il en est de même pour son exposé concernant son projet d'études « *Cette formation très complète que ce soit d'un niveau personnel, culturel ou scolaire me paraît très intéressante et enrichissante* ». Elle évoque par contre la maîtrise de la langue, qu'elle estime importante dans son secteur d'activité : le commerce.

Concernant le projet en lui-même on note deux éléments bien distincts sans lien apparent. D'un côté Manon met en évidence un projet de poursuite d'étude : « *J'ai par ailleurs rempli et rendu un dossier d'inscription et je suis actuellement en attente d'un éventuel entretien pour cette poursuite d'études* », de l'autre un projet professionnel « *Si toutefois je n'étais pas acceptée en Angleterre, je rentrerai dans le monde du travail; à la SNCF* ».

Enfin Manon parle de son stage. Là encore nous ne remarquons ni lien apparent avec les compétences acquises ou à acquérir ni lien avec les projets. Ce stage semble avoir été choisi parce qu'il rentre dans les cadres institutionnels : « *j'ai choisi ce stage [...] car les activités qui y sont proposées entrent complètement dans les missions de stages à réaliser* ».

Les quelques extraits de ce bilan montrent que le projet de Manon n'est pas inexistant, il reste néanmoins la somme d'éléments diffus entre lesquels Manon semble encore avoir des difficultés à faire les liens.

4.5. Approche quantitative

Rappelons que notre variable indépendante est relative aux conditions d'investissement de nos sujets et que notre variable dépendante est relative au nombre de liens

Pour vérifier que les différences repérées dans le contenu des productions des corpus discursif sont bien imputables à une différence d'implication entre nos groupes A et B nous avons procédé à différents tests statistiques.

Nous avons d'abord réalisé un test d'homogénéité des variances de moyennes des groupes A et B. Le but était de nous assurer que les différences observées entre ces deux groupes ne sont pas imputables à des facteurs intra-groupe. Nous souhaitons que si différence il y a, elle soit bien imputable à la différence d'implication des sujets dans leurs productions.

Nous avons ensuite procédé à une Manova sur l'ensemble de nos résultats afin de vérifier qu'il y a bien des différences enregistrables entre nos deux groupes. Enfin nous avons réalisé des Anova pour chaque situation (liens de compétences, liens de stages et liens post DUT).

Tableau 1: La variance intra-groupe

Test de Levene pour l'Homogénéité des Variances				
Effet : GROUPE				
Degrés de liberté pour tous les F : 1, 98				
	MC Effet	MC Erreur	F	p
Lien de compétence	0,222784	0,189207	1,177465	0,280535
Lien de Stage	0,336400	0,233323	1,441778	0,232746
Lien Post DUT	0,553536	0,426894	1,296658	0,257601

Le test de Levene confirme l'Homogénéité des variances covariances au sein des deux groupes. Ce qui signifie qu'il n'y a pas de différence observable au sein des groupes qui pourraient jouer sur la différence inter-groupe.

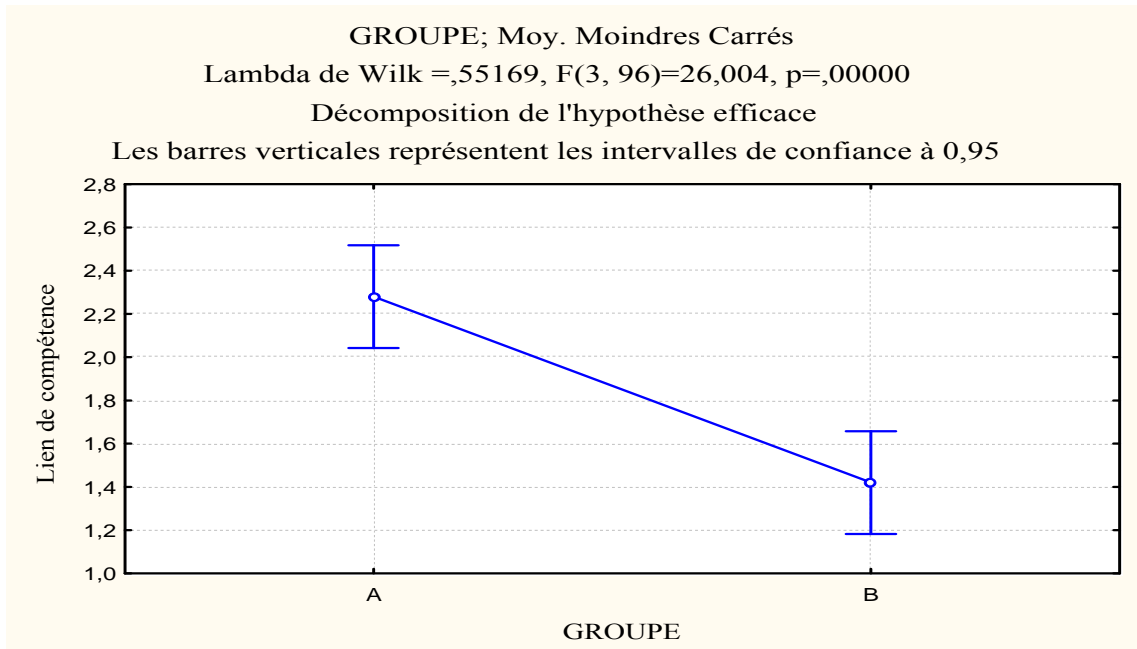
Tableau 2: Test de l'effet de groupe

Tests Multivariés de Significativité (stat global)						
Paramétrisation sigma-restreinte						
Décomposition de l'hypothèse efficace						
Effet	Test	Valeur	F	Effet dl	Erreur dl	p
ord. origine	Wilk	0,064720	462,4348	3	96	0,000000
GROUPE	Wilk	0,551685	26,0041	3	96	0,000000

On note un effet du groupe d'appartenance sur les scores obtenus aux 3 situations prises conjointement ($F = 26,0041$ $p < 0,00001$).

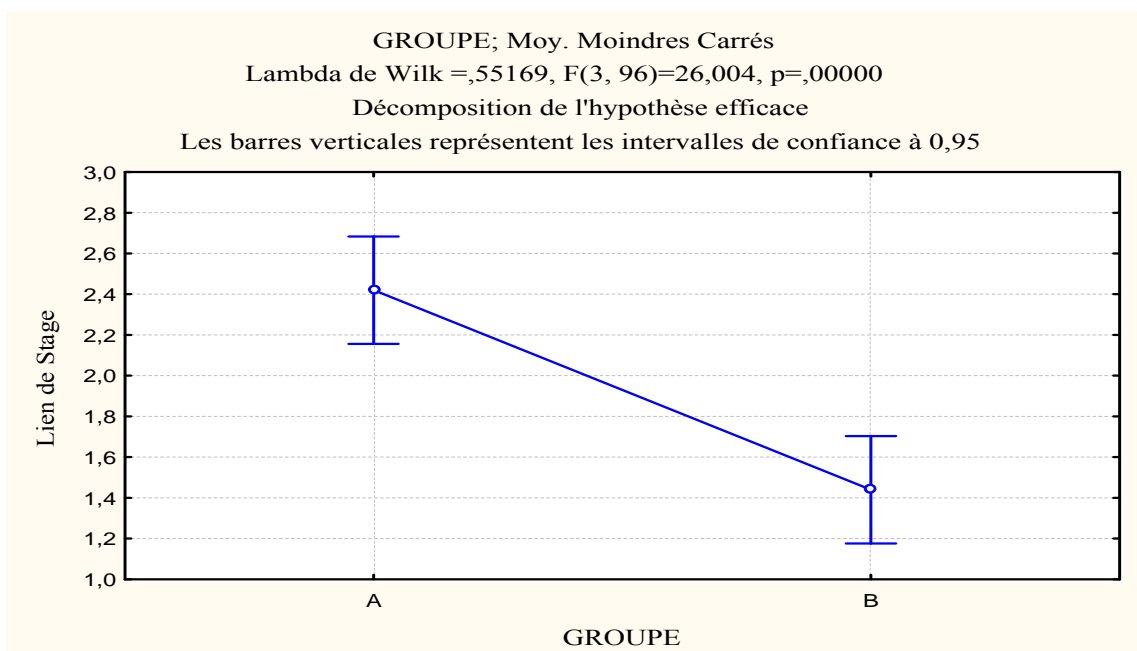
Les individus n'obtiennent pas les mêmes résultats sur les 3 situations selon qu'ils appartiennent au groupe A ou au groupe B.

Tableau 3: Représentation des différences de moyennes entre les deux groupes A et B sur la variable "Liens de compétences"



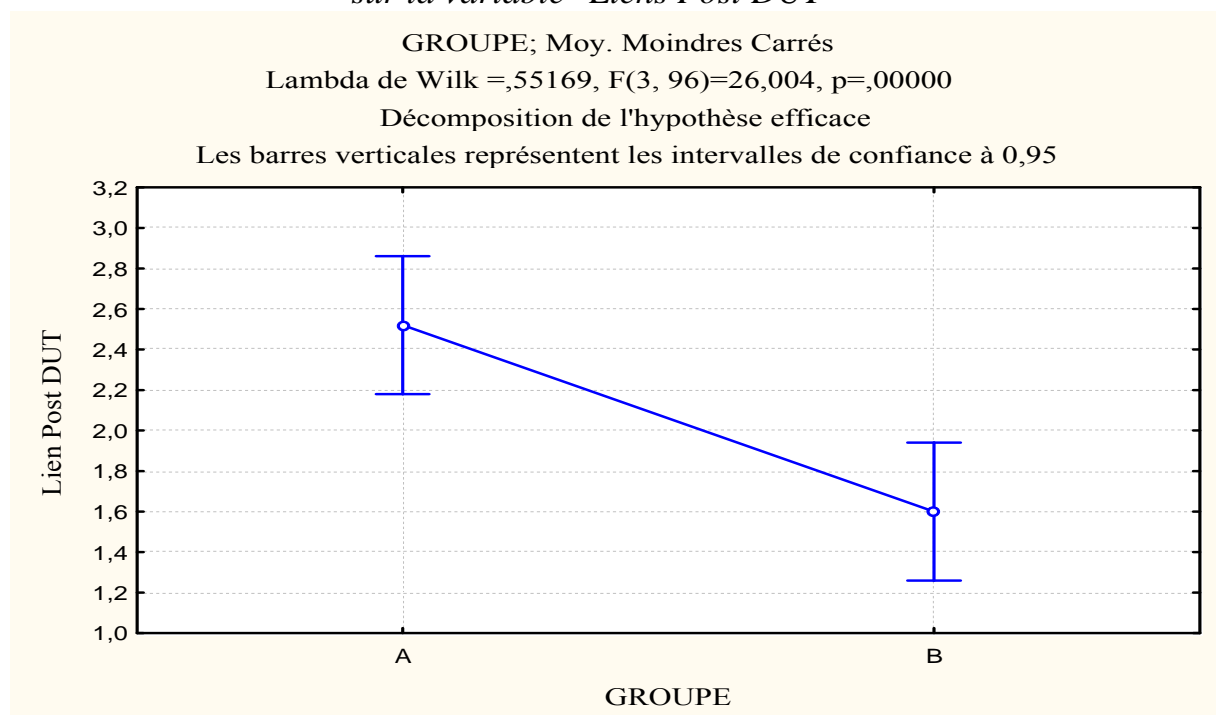
On observe donc sur ce graphique, qu'il existe bien une différence de score entre les groupes A et B dans la situation "Liens de compétences" Les résultats du groupe A sont significativement supérieurs à ceux du groupe B.

Tableau 4: Représentation des différences de moyennes entre les deux groupes A et B sur la variable "Liens de stages"



On observe donc sur ce graphique, qu'il existe bien une différence de score entre les groupes A et B dans la situation "liens de stages" Les résultats du groupe A sont significativement supérieurs à ceux du groupe B

Tableau 5: Représentation des différences de moyennes entre les groupes A et B sur la variable "Liens Post DUT"



On observe donc sur ce graphique, qu'il existe bien une différence de score entre les groupes A et B dans la situation "liens post DUT" Les résultats du groupe A sont significativement supérieurs à ceux du groupe B.

Résultats à l'analyse univariée : situation par situation

L'analyse Univariée (situation par situation) confirme ce résultat : pour le Lien de compétence (F = 25,7902 p <0,0001; MoyA = 2,28, MoyB = 1,42); pour le lien de stage (F=27,2021, p < 0,00001); MoyA = 2,42, MoyB = 1,44) Pour le Lien post DUT (F = 14,3527; p < 0,001); MoyA = 2,52, MoyB = 1,60) Cette étude statistique montre qu'il y a bien une différence entre les deux groupes dans leurs productions linguistiques:

- au niveau liens de compétences
- au niveau liens de stage
- au niveau des projets

Les résultats du groupe A sont significativement supérieurs à ceux du groupe B.

Les résultats des deux approches proposées vont dans le sens de nos hypothèses. La première approche montre que certains étudiants sont capables de faire les liens entre les différents éléments (compétences, stages, projets post DUT) qui composent leur projet personnel et professionnel à l'issue du dispositif PPP. La deuxième montre que la variable implication est déterminante pour obtenir ces liens. En effet, les résultats obtenus sont significativement différents selon que les individus appartiennent au groupe « sujets impliqués » ou au groupe « sujets non impliqués »., et que donc ce dispositif a un effet.

5. Conclusion

La pratique du PPP se veut être une pratique innovante dans un cursus de formation qui ouvre les portes aux étudiants d'IUT soit sur le monde du travail soit sur d'autres formations. Cette démarche par un accompagnement adapté, a pour but de leur donner les possibilités de décider de leur avenir, en les rendant acteurs de leurs projets. Le PPP a vocation de faire découvrir aux étudiants que ce qu'ils ont vécu dans leurs expériences antérieures ainsi que ce qu'ils construisent au cours de leur formation constituent le socle de leur projet. Le travail présenté dans cet article avait donc pour objet de rendre compte d'une démarche et de la création d'un outil qui permettraient d'atteindre cet objectif.

Un travail expérimental a suivi cette construction dans le but de valider la démarche. Celle-ci s'est faite en deux temps. Une approche qualitative, a montré que des étudiants pouvaient exprimer de manière cohérente leur projet professionnel et faire des liens entre les différentes phases de son évolution. Une approche quantitative qui avait pour variable indépendante l'implication au long des deux années d'étude à l'IUT a montré que cette variable était déterminante dans la formalisation d'un projet pertinent.

Cette première expérience mériterait un certain nombre de prolongements notamment en ce qui concerne le projet de l'étudiant selon que celui-ci envisage de rechercher un emploi à la sortie de l'IUT ou selon qu'il envisage une formation complémentaire courte ou longue. Une autre piste pourrait consister dans une étude de l'implication de la personne en charge du dispositif. Enfin une étude sur le suivi des projets à long terme permettrait de voir l'impact de ces projets personnels et professionnels initiaux. En effet que vont devenir ces jeunes qui se sont fixés des objectifs ? Vont-ils les réaliser ? Vont-ils les remanier, dans quelles mesures et pourquoi?

Références

- Gilbert, P., Thionville, R., 1990. *Gestion de l'emploi et évaluation des compétences : des emplois aux hommes et des hommes aux emplois*. Paris : ESF éditeur.
- Guichard, J., Huteau, M., 2001. *Psychologie de l'orientation*. Paris, Dunod.
- Guichard, J., Huteau, M., 2005. *L'orientation scolaire et professionnelle*. Paris, Dunod
- Lemaître, S., 2004. La question de la pertinence de l'information sur les activités professionnelles : l'exemple des fonctions de secrétariats présentées aux adolescents in : L'orientation tout au long de la vie (1), questions théoriques et pratiques. L'orientation des jeunes. *Revue Psychologie du travail et des organisations*. Paris, Elsevier.
- Lemoine, C., 2002. *Se former au bilan de compétences : comprendre et pratiquer cette démarche*. Paris : Dunod.
- Lemoine, C., 2003. *Psychologie dans le travail et les organisations : relations humaines et entreprise*. Paris, Dunod.
- Lemoine, C., 2004. Motivation, satisfaction et implication au travail in E. Brangier, A., Lancry et C. Louche: *Les dimensions humaines du travail*. Nancy, Presses Universitaires de Nancy.
- Loadahl et Kejner. M. (1965).The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied Psychology*
- Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, titre 2. J.O n°188 du 13 août 2005.
- Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, septembre 2005.*Programme Pédagogique National du DUT « Gestion des entreprises et des administrations »*
- Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, septembre 2005. *Programme Pédagogique National du DUT « Techniques de commercialisation »*
- Moscovici, S., 1984. *Psychologie sociale*. Paris, PUF
- Rufino, A., 1995. Représentation et pédagogie de l'information et auto-information. Informer, s'informer sur les études et les métiers. *Actes de l'Université d'Été de l'Onisep*. 1. Marne-la-Vallée, Onisep. pp. 66-93 Tome 1.
- Rufino, A., 1995. Le Cd-rom Itinéraire: une application de la recherche en psychologie cognitive. Informer, s'informer sur les études et les métiers. *Actes de l'Université d'Été de l'Onisep*. 1. Onisep, Marne-la-Vallée, pp. 94-98 Tome 1 : Minutes des travaux.
- Rufino, A., Tricot, A., 1994. Les représentations professionnelles des collégiens et des lycéens. Étude préparatoire à la mise au point d'un système d'autodocumentation assisté par ordinateur. *L'orientation scolaire et professionnelle* 23 (2), 215-231.
- Saleh S. D., Hosek, J., 1976. Job Involvement: Concepts and Measurements *The Academy of Management Journal*, Vol. 19, No. 2
- Thevenet, M., 2000. *Le plaisir de travailler. Favoriser l'implication des personnes*. Paris, Edition de l'organisation