

Zineb Rachedi-Nasri
Maître de conférences en sociologie
(Grhapes – EA 7287)
INSHEA
56 avenue des Landes
92150 Suresnes

Ma proposition s'inscrirait dans l'axe Relation universités et monde professionnel.

Accompagnement des étudiants, levier à l'employabilité ?

L'exemple des étudiants en situation de handicap

Résumé synthétique :

En partant de deux exemples tirés d'expérimentations dans le contexte français, l'objectif de la communication est de rendre compte du lien entre études et emploi. Qu'il s'agisse du personnel universitaire affecté à l'orientation des étudiants, du service des ressources humaines des entreprises ou de la part des étudiants impliqués dans les expérimentations, on note une forte demande d'accompagnement en vue d'améliorer la transition entre les études et l'emploi. Cette communication s'intéressera plus particulièrement à une population étudiante en milieu ordinaire et porteuse d'un handicap. Partant de l'idée que cette population et les expérimentations dont elle fait l'objet constituent de précieux éléments de compréhension et d'éclaircissement, il est possible de les transférer au reste des étudiants.

Les deux exemples mettent en avant l'importance de l'accompagnement pour améliorer le passage des études vers l'emploi. Cela nous amènera à nous interroger sur la nature, le cadre (stage, tutorat...) et les effets de cet accompagnement. Cela nous amènera également à nous questionner sur la pertinence d'une définition de l'employabilité entendue comme une zone d'incertitude entre études et emploi sur laquelle il est possible d'agir. Ce n'est pas tant le diplôme que l'environnement dans lequel il s'enclasse qui constitue un levier important dans la mise en relation entre études et emploi.

Si l'insertion professionnelle est présentée comme un objectif à atteindre dans un grand nombre de dispositifs, sa mise en œuvre pratique dépend beaucoup de la population et du contexte dans lequel elle se déploie. Concernant la population en situation de handicap, les dispositions de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances ont souvent été interprétées comme la volonté clairement affichée d'une société inclusive au sein de laquelle la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap serait assurée, notamment par l'accès au travail en milieu ordinaire.

Malgré une tradition de discrimination positive visant à encourager l'égalité d'accès à l'emploi, la situation des personnes en situation de handicap est loin d'être la panacée. Les dispositifs législatifs et institutionnels n'ont pas permis d'améliorer substantiellement l'accès à l'emploi de cette population. Deux raisons sont souvent avancées : d'une part, les personnes en situation de handicap seraient trop éloignées de l'emploi ; d'autre part, les entreprises seraient réticentes à leur recrutement. De plus, les entreprises déplorent fréquemment ne pas trouver à recruter de personnes en situation de handicap à des postes dont un certain nombre de compétences sont sanctionnées par des diplômes supérieurs.

Ce paradoxe a vraisemblablement nourri les signataires de la charte Université-Entreprises en 2007, reconduite en 2012, dans laquelle les universités s'engagent notamment à mettre en place un service d'orientation professionnelle afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap. Même si le nombre d'étudiants en situation de handicap a doublé en quatre ans (MESR, 2013), le nombre de bacheliers reste encore peu élevé. Il s'agit donc de cette minorité de jeunes en situation de handicap se retrouvant à l'université dont il sera question tout au long de cette communication.

Les difficultés d'accès à l'emploi, somme toute communes à toute population qualifiée de « difficile » (les seniors, les jeunes...) expliquent sans doute l'émergence et le développement de tout un pan associatif spécialisé, dont le but est de réduire la distance entre l'espace de formation et l'espace professionnel (Dubar, 2001).

Cette communication s'appuie sur une recherche-action dont l'objectif était de rendre possible l'émergence de liens entre étudiants en situation de handicap et salariés en activité que l'on a qualifiés de « référents professionnels »¹. La méthodologie d'accompagnement proposée se compose d'une phase d'évaluation des besoins des étudiants, réalisée au sein du service Handicap de l'université, suivie par une série de rencontres entre étudiant et « référent professionnel ». L'objectif de la communication est de montrer que cette double expérimentation peut parfaitement se transférer à l'ensemble de la communauté étudiante tant elle met en avant l'importance de considérer la transition vers l'emploi des étudiants ayant le plus de difficultés au cœur du processus d'accompagnement.

Méthodologie

Notre travail s'appuie sur les résultats d'une recherche-action conduite dans le cadre d'un projet européen Leonardo da Vinci Transfert d'innovation, 2010-2012. Nous nous intéressons ici au volet français de l'enquête. En partant d'une évaluation des besoins académiques et professionnels des étudiants effectuée au sein du service Handicap de leur université, il s'agissait de concevoir et de proposer, à partir de l'expérience de l'université d'Aarhus au Danemark, une méthodologie d'accompagnement à 20 étudiants, de trois universités différentes, se trouvant en année de transition, L3 ou M2, en mettant chacun d'entre eux en relation avec un référent professionnel volontaire, salarié d'une entreprise privée ou d'une administration.

¹ L'autre enquête sur laquelle s'appuie cette communication est une recherche en cours financée par une grande entreprise informatique qui consiste à mettre en lien des lycéens en situation de handicap avec des élèves en école d'ingénieur afin d'agir sur leurs choix d'orientation.

Plusieurs modes de recueil de matériaux ont été mobilisés dans le cadre d'une méthode qualitative au plus près des acteurs dont le but était de permettre une analyse microsociologique des pratiques d'accompagnement en train de se faire. L'analyse s'est appuyée sur :

- des entretiens individuels semi-directifs : 20 étudiants, 20 référents professionnels et 3 chargés d'accueil au sein des universités ;
- l'analyse des outils de l'expérimentation (verbatim de groupes de travail, retours d'expérience...) ;
- des questionnaires finaux.

Cette enquête a l'avantage de fournir de nombreuses informations croisées notamment en termes de contenus et de perceptions de l'accompagnement proposé pour chacun des acteurs.

L'accompagnement, une hétérogénéité de pratiques

Structuré autour d'entretiens en face à face entre l'étudiant et le référent professionnel, le but de ce processus est de permettre aux étudiants d'évoquer avec un professionnel des sujets liés à leur transition vers l'emploi. Ces entretiens, parfois complétés par des échanges par mail ou par téléphone, sont au cœur de l'accompagnement. La plupart de ces rencontres ont eu lieu dans l'environnement de travail du référent professionnel afin que les étudiants, dont certains n'avaient aucune connaissance empirique de ce qu'est un lieu de travail, un accueil, un bureau, une salle de réunion..., puissent en acquérir une connaissance intuitive.

Si l'on peut définir l'accompagnement comme « un processus par lequel [...] [le référent professionnel] est capable de soutenir et d'aider les étudiants à développer leurs savoirs, leurs aptitudes, leur manière de penser et leurs comportements, à résoudre des problèmes et à être performant dans leur rôle actuel ainsi que dans la planification à long terme de leur carrière » (Mason, 2005), dans le cadre de la recherche-action, l'objectif était de rendre les étudiants en capacité de développer leurs compétences à la fois personnelles, sociales et techniques afin d'améliorer par là-même leur employabilité. Les savoir-faire des étudiants sanctionnés et validés par des diplômes ne sont pas suffisants tant qu'ils n'ont pas été exercés, d'où l'intérêt de ce type d'accompagnement.

Pour des raisons de clarté, on peut distinguer un accompagnement techniciste d'un accompagnement plus social même si, dans la réalité, les deux sont intrinsèquement liés.

La conception techniciste de l'accompagnement

Il s'agit de l'acquisition de techniques de recherche d'emploi matérialisées par des informations données aux étudiants pour les aider à identifier leurs chances de trouver un emploi. Cela peut passer par une sensibilisation aux normes professionnelles telles que le respect des horaires, la conformité aux règles, la gestion du temps, la planification des tâches... Il peut également s'agir d'informations concernant la compensation du handicap, ou le niveau et le domaine d'études requis pour pouvoir atteindre leur projet professionnel. Cela peut aussi consister en des informations techniques et des exercices pratiques concernant la manière de se présenter, de faire son CV ou sa lettre de motivation, les attentes professionnelles, les chances d'avancement de carrière...

Pour les étudiants, l'accompagnement était une occasion de travailler avec un référent professionnel et parfois même avec son réseau, pas nécessairement du même secteur d'activité que leurs études, et le cas échéant une occasion de verbaliser et expliciter un projet qui pouvait leur sembler relever de l'évidence. Ainsi, en bénéficiant des réactions d'un professionnel face à leur projet professionnel, à leur CV, à leur lettre de motivation, à leur posture (via notamment des simulations d'entretien), ils pouvaient réajuster certains éléments à la fois de leurs comportements et de leur état d'esprit.

Mais ceci ne veut pas dire que l'on peut réduire ces avis techniques à la transmission mécanique d'un savoir. Au contraire, les résultats ont montré que le processus d'accompagnement a été perçu plus positivement lorsqu'une relation de confiance avait été établie et que l'étudiant se sentait en sécurité pour tester ses idées. Ainsi, l'accompagnement a été une sorte de laboratoire grandeur nature dans lequel l'étudiant était encouragé à raconter son parcours sous le regard bienveillant d'un référent, acquis à sa cause, mais aguerri des savoir-faire et des savoir-être requis.

La conception sociale de l'accompagnement

S'il y a transfert de compétences du référent professionnel vers les étudiants, ils sont néanmoins tous deux considérés comme les acteurs principaux du processus. Ainsi le transfert de compétences est, par nature, nécessairement bilatéral et centré sur l'autogestion, la confiance en soi et la motivation des étudiants. La présence même des étudiants n'était possible qu'à la condition sine qua non qu'ils étaient, à l'instar des référents professionnels, volontaires. Il ne s'agissait donc pas d'un énième accompagnement dans lequel ils se sentiraient infantilisés mais d'une expérience singulière de laquelle ils tiraient avantage. « La différence [avec d'autres types d'accompagnement] c'est que ce n'est pas à la chaîne...on n'a pas de réponse toute faite (...) alors que là, il y a vraiment un échange pour de vrai, on se sent écouté, on écoute les conseils mais après avoir beaucoup parlé de nous... et en plus, le chargé d'accueil, nous connaît bien donc ça change tout. » (étudiante)

Cela implique donc de la part du chargé d'accueil au sein de l'université une pratique professionnelle fondée davantage sur des compétences sociales et une grande disponibilité que sur des outils. La conception sociale de l'accompagnement est donc tout à la fois ce qui est rendu possible par le contenu technique de celui-ci et ce qui rend possible son acquisition. Autrement dit, il ne suffit pas de recevoir des conseils pour en tirer profit, encore faut-il être en mesure de créer un environnement favorisant la possibilité de les expérimenter, les éprouver et même les adapter à sa propre situation. Ici, le fait que l'accompagnement se caractérise par une relation privilégiée entre étudiant et référent professionnel a été particulièrement important dans la mesure où en amont, il ne s'agissait pas de conseils techniques impersonnels mais adaptés à la situation de l'étudiant, ce qui facilite le sentiment d'être considéré à la fois comme tout un chacun mais en tenant compte de sa singularité.

Quel que soit le contenu factuel de l'accompagnement, il se voulait la cheville ouvrière d'une forme d'empowerment considéré comme « le processus par lequel un individu ou un groupe acquiert les moyens de renforcer sa capacité d'action, de s'émanciper » (Bacqué, 2005) permettant par là même de «contribuer au développement d'un système d'organisation sociale dans laquelle chacun pourrait vivre sa différence sans que cela constitue un frein à l'accès aux ressources collectives» (Lebossé, Lavallé, 1993).

A partir de ces éléments, nous proposons durant la communication de rappeler l'importance de l'aspect multidimensionnel de l'accompagnement proposé, qui se doit avant tout d'être au plus près des besoins des étudiants. Un des défis souligné pourrait consister en une réflexion sur la formation et l'accompagnement des référents professionnels et des chargés d'accueil des universités ainsi que sur la formation de chacun au travail en partenariat et en réseau. Enfin, on peut s'interroger sur la déclinaison locale de la volonté affichée de mettre la transition vers l'emploi au cœur des stratégies des universités. En effet, si on pense l'*empowerment* comme un paradigme synergétique (Katz, 1984) où les acteurs sont reliés entre eux et où le partage des ressources et la collaboration sont encouragés, se pose la question de savoir si l'université est en mesure de développer et d'alimenter un réseau dynamique d'entreprises partenaires acquises à la cause.