



Rebond : programme d'accompagnement des étudiants décrocheurs de l'enseignement supérieur.

RAPPORT D'EVALUATION

CREST

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

95 avenue de France – 75650 Paris cedex 13

www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse



INTRODUCTION

Cette évaluation a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°317 lancé en 2009 par le Ministère chargé de la jeunesse.

Le fonds d'expérimentation est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Les résultats de cette étude n'engagent que leurs auteurs, et ne sauraient en aucun cas engager le Ministère.

Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative
Secrétariat d'État chargé de la jeunesse et de la vie associative
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.experimentationsociale.fr>

Pour plus d'informations sur le déroulement du projet, vous pouvez consulter sur le site www.experimentationsociale.fr la note de restitution finale soumise au FEJ par le porteur de projet .

 **FICHE SYNTHÉTIQUE**

Intitulé du projet : Rebond : programme d'accompagnement des étudiants décrocheurs de l'enseignement supérieur.

Structure porteuse du projet : Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes (AFIJ)

Responsable : Zohra Redjem, directrice de l'Agence de Rennes.

Structure porteuse de l'évaluation : Centre de Recherches en Economie et Statistiques (CREST)

Equipe d'évaluation : Pierre Cahuc, Bruno Crépon, Florent Fremigacci, Philippe Zamora

Durée d'expérimentation : 2 ans

Date de remise du rapport d'évaluation : 31 juillet 2012.



RÉSUMÉ (UNE PAGE MAXIMUM)

L'objectif de ce projet est de tester par une méthode d'évaluation aléatoire contrôlée, différentes méthodes d'accompagnement pour de jeunes décrocheurs de l'Université en vue de favoriser leur accès à l'emploi et/ou la formation. Environ 4/5 des jeunes –tirés au sort – entrés dans l'expérimentation se sont vus proposer un programme d'accompagnement renforcé (et 1/5 sont témoins). Au-delà d'un tronc commun d'information, de conseil, d'activation de l'effort de recherche et de facilitation des démarches, ces programmes incluent ou non – par assignation aléatoire - trois composantes supplémentaires :

- un volant spécifiquement tourné vers les métiers en tension¹,
- une phase de formalisation et validation du projet professionnel à travers le parrainage par des professionnels en activité.
- la signature d'un contrat d'engagement réciproque.

Le design de l'expérimentation permet d'évaluer l'impact supplémentaire de chaque composante prise isolément par rapport au traitement de base (commun à tous les jeunes traités), leur interaction deux à deux et bien sûr les trois composantes mises en œuvre simultanément.

Il n'y a pas eu de problème d'acceptation des traitements de la part de jeunes et les taux d'entrée dans chaque type de traitements. Seule la mise en contact de jeunes avec leur parrain a été relativement mitigée mais suffisante pour évaluer le dispositif avec suffisamment de puissance statistique.

Globalement, l'accompagnement renforcé a eu un impact positif sur le nombre d'entretiens d'embauche sur le nombre et la qualité des emplois obtenus par les bénéficiaires qui déclarent s'engager dans le dispositif pour trouver un emploi. L'accompagnement renforcé a aussi un effet sur la psychologie des jeunes: il améliore leur confiance envers leur avenir professionnel, envers les entreprises et les employeurs.

Au delà de cet aspect global, l'impact du programme renforcé dépend dans une large mesure de ses modalités. Il apparaît que ce sont essentiellement les traitements contrat et tension, et surtout le croisement de ces deux traitements, qui ont un impact significatif. Le parrainage a un impact nul sur l'accès à l'emploi mais un impact négatif sur le moral et le sentiment de bien être des jeunes: il semble constituer une source de frustration, sans doute liée à la découverte de multiples contraintes d'un monde professionnel que les jeunes connaissent mal.

Aucune différence d'impact ne ressort entre hommes et femmes. De même, l'impact sur les situations professionnelles objectives ne dépend pas des caractéristiques de personnalité. En revanche, la dégradation du moral est surtout imputable aux jeunes les plus anxieux ainsi qu'à ceux qui ont un locus de contrôle plus externe (c'est-à-dire qui dépendent plutôt de l'action et des opinions de leur entourage). De même, l'amélioration de la confiance vis-à-vis des entreprises s'observe essentiellement chez les jeunes les moins anxieux. A noter enfin que le parrainage n'aggrave le moral que chez les jeunes qui ont le locus de contrôle le plus externe.

Il s'agit là des résultats factuels les plus saillants. A ce stade, l'explication de ces résultats ne repose que sur un certain nombre d'hypothèses qu'il conviendra d'étayer par la suite. Le résultat le plus inattendu est l'impact important du contrat alors en dépit de son coût nul. Les canaux potentiels sont multiples : on peut d'abord penser que les engagements pris par les jeunes les conduisent à respecter davantage les consignes, les conseils qui leur sont prodigués. Mais l'action du contrat peut également passer un changement de comportement des conseillers. L'exclusion du programme d'accompagnement prévu par le contrat en cas de manquement ne fait pas vraiment partie de la culture des chargés de missions. Les conseillers pourraient avoir été plus exigeants à l'égard des engagements conclus afin de ne pas devoir affronter la situation de constater de tels manquements et procéder à des radiations « autoritaires ».

¹

Les métiers qui sont associés à des difficultés de recrutement.



NOTE DE SYNTHÈSE (6 PAGES MAXIMUM)



PLAN DU RAPPORT

INTRODUCTION GENERALE	8
I. L'expérimentation	8
1. Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée	8
2. Objectifs et modalités de l'évaluation	11
II. Enseignements de politique publique.....	17
1. Résultats de l'évaluation	17
2. Validité externe des résultats et perspectives de généralisation/essaimage	28
CONCLUSION GENERALE	31



INTRODUCTION GENERALE

Le programme expérimental d'accompagnement conduit par l'AFIJ vise à guider les étudiants décrocheurs de l'enseignement supérieur à leur entrée de la vie active (pris au sens large du terme c'est-à-dire incluant les situations de formation professionnalisantes). Généralement, ces jeunes ont une expérience professionnelle faible et après des études générales se confrontent brutalement aux réalités du monde du travail. Cette catégorie de jeunes a longtemps été laissée de côté en partie sans doute parce que leur taux de chômage apparent était relativement faible (par rapport aux jeunes non bacheliers). Néanmoins cette catégorie de jeunes s'est progressivement massifiée et face à l'augmentation concomitante du nombre de diplômés du supérieur, le taux de chômage et surtout la durée d'insertion ont considérablement augmenté. La commission Hetzel réunie en 2006, a contribué à faire émerger les questions spécifiques à cette catégorie de décrocheurs et dessiné les pistes d'outils conduit à la création des Bureaux d'aide à l'Insertion Professionnelle au sein des Universités (Loi pour la Responsabilité des Universités de 2007). Plus précisément, partant de ces différents constats, le rapport Hetzel (2006) a préconisé un rapprochement durable des sphères de l'Université et des entreprises autour du tryptique " Information, Orientation, Insertion professionnelle". Il préconise ainsi d'accroître les moyens des Universités ou des opérateurs travaillant à la périphérie de la sphère universitaire afin de

- 2) mieux informer les jeunes sur les débouchés des différentes filières
- 3) de les aider à élaborer un projet individuel
- 4) de mettre en place des programmes d'accompagnement renforcé axée sur l'acquisition d'outils de professionnalisation facilitant à terme l'insertion sur le marché du travail.

Dans la continuité de ce constat, l'objectif de ce projet est de tester par une méthode d'évaluation aléatoire contrôlée, différentes méthodes d'accompagnement pour ces jeunes en vue de favoriser leur accès à l'emploi et/ou la formation, afin d'éviter de nouveaux échecs ou des parcours redondants. Au-delà d'un tronc commun d'information, de conseil, d'activation de l'effort de recherche et de facilitation des démarches, ces méthodes incluent trois composantes supplémentaires :

- un volant spécifiquement tourné vers les métiers en tension²,
- une phase de formalisation et validation du projet professionnel à travers le parrainage par des professionnels en activité.
- la signature d'un contrat d'engagement réciproque.

Principaux résultats

I. L'expérimentation

1. Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée

²

Les métiers qui sont associés à des difficultés de recrutement.

Le public

Sont considérés comme « étudiants décrocheurs » des étudiants qui interrompent leurs études en premier cycle universitaire, en cours ou en fin d'année. Il s'agit, en particulier, de jeunes ayant abandonné leurs études avant de passer leurs partiels ou après avoir eu les résultats, qui ne leur permettent pas de valider leur année. En effet, près de 80 000 jeunes sortent de l'université sans diplôme chaque année, le point commun de tous ces jeunes est d'avoir tenté des études supérieures, de s'être projeté dans le monde étudiant et de vivre une rupture franche dans le parcours universitaire censé les mener à terme vers un emploi. À la fois, hors du monde étudiant et très peu intégrés à la vie professionnelle, ils sont difficiles à repérer et représentent clairement un public hétérogène.

Ouvrir la boîte noire de l'accompagnement : Quelles composantes de l'accompagnement fonctionnent mieux ?

Il existe depuis quelques années un courant assez dynamique de recherche sur l'efficacité de l'accompagnement renforcé à la recherche d'emploi. La France n'est d'ailleurs pas en reste sur ce domaine où plusieurs expérimentations contrôlées ont été menées ou sont en cours sur cette question (voir Behaghel et alii). Les principales conclusions empiriques convergent certes sur le fait que l'accompagnement renforcé accélère généralement le retour à l'emploi (voir Cockx, Dejemepppe ou Crépon, Dejemepppe, Gurgand), mais l'accompagnement est en fait une myriade très hétérogène de pratiques selon les publics et types d'opérateurs. Peu de travaux tentent d'ouvrir la boîte noire de ces pratiques et d'évaluer les apports relatifs des éléments composant les politiques d'accompagnement.

L'évaluation s'articule autour des différents axes suivants :

- 1) Evaluer la réorientation active des décrocheurs de l'Université vers les métiers en difficulté de recrutement.
- 2) Evaluer le parrainage par des professionnels.
- 3) Evaluer l'impact du contrat d'engagement réciproque.

Le moment du décrochage (et les mois qui le suivent) constituent pour les jeunes concernés un moment crucial de réflexion sur leur avenir professionnel. Ces périodes sont vécues généralement comme un échec (ou au moins le constat d'une inadéquation entre les aspirations réelles et la réalité vécue des formations universitaires) et sont donc susceptibles de donner lieu à une remise à plat des préjugés (ou des acquis ou positions) sur lesquelles ils ont jusque là fondés leurs choix de scolarité. En d'autres termes, l'avenir professionnel ne peut plus se construire par défaut.

Les jeunes décrocheurs sont donc potentiellement plus réceptifs à une « remise à plat informationnelle ». C'est un moment essentiel pour combler les carences informationnelles des "décrocheurs" en leur fournissant les renseignements nécessaires à leur choix de parcours. La mise en place de procédures formalisées pourra leur permettre d'apprécier la réalité des différentes formations et métiers qui s'ouvrent à eux. Il importe notamment d'une part que les jeunes "décrocheurs" prennent conscience que toutes les orientations futures ne sont pas possibles et d'autre part que des pistes négligées ou injustement dévalorisées puissent être reconsidérées. Le rôle du conseiller consiste alors à proposer des orientations adaptées à la variété des profils individuels.

1) Réorienter activement les décrocheurs de l'Université vers les métiers en difficultés de recrutement

Cette remise à plat informationnelle doit aborder tous les filières de formations possibles et notamment celles qui ciblent les métiers en difficultés de recrutement. L'orientation vers ces métiers est paradoxalement tout-à-fait adaptée à ces jeunes. Les formations à ces métiers peuvent conduire de façon totalement naturelle et privilégiée à **la création ou à la reprise d'entreprise**. Or les jeunes bacheliers disposent des acquis fondamentaux pour se lancer à terme dans la gestion et la direction d'entreprises. S'ils acquièrent un savoir technique en plus de leurs compétences générales, ils peuvent être à moyen terme en position tout à fait privilégiée.

Il nous paraît très important de tester si un accompagnement renforcé vers ce type de métiers peut être effective et opérationnelle et de tester les meilleures modalités pour ce faire. Il s'agit de montrer toute la gamme de possibilités ouvertes par ces filières et les valoriser.

L'orientation vers ces métiers n'est pas simple. Elle oblige parfois les jeunes à réentreprendre une formation de niveau inférieur (en apprentissage ou en alternance généralement) à celle qu'ils ont déjà accompli et réussi. C'est là que réside un des défis de cette opération. Il s'agit donc pour les conseillers d'aider les jeunes à négocier avec les CFA ou les organismes de formation des réaménagements d'emplois du temps ou des accélérations de formation (entrée directe en deuxième année).

Par ailleurs, l'AFIJ utilise dans l'accompagnement de ces jeunes tous les outils disponibles : découverte des métiers (stages analogues aux PMP), orientation vers des contrats d'apprentissage, rencontre avec des professionnels, fiches-métiers, information claire des perspectives revenus dans ces métiers. Elle recourt pour ce faire au savoir-faire et aux outils construits par les chambres des métiers, organisation professionnelles (UPA, les Medef et les CGPME territoriaux, les branches professionnelles...).

2) Evaluer le parrainage par des professionnels.

Selon beaucoup de papiers, le passage par le parrainage constitue une opportunité pour acquérir un savoir moins formel sur les métiers, sur les conditions réelles de leur exercice. Il offre la possibilité de prendre appui sur un modèle comportemental qui peut permettre aux jeunes bacheliers de réapprécier leur jugement. Il peut contrecarrer enfin le jugement dévalorisé habituellement tenu sur l'exercice de ce type de métiers. L'OCDE - dans un rapport à paraître sur l'insertion des jeunes - souligne en outre que « *le programme qui s'avère le plus efficace et rentable contre les discriminations dans les pays de l'OCDE est le parrainage* »

3) Evaluer l'effet des contrats d'engagement réciproques.

La plupart des programmes d'accompagnement renforcé combinent des aspects « carotte » et des aspects « bâton » (pour reprendre la formulation d'un article de Graversen et van Ours). Le premier type de dispositifs cherche à orienter ou rendre plus réalistes les projets professionnels, améliorer les techniques de recherche d'emploi et dispenser de l'information sur les offres. Le second type de dispositifs cherche à accentuer la pression ou le coût pour un chômeur d'être au chômage, en le soumettant à des activités obligatoires (ou parfois en instaurant des sanctions). La plupart des travaux ne parviennent pas à séparer explicitement les deux sources d'impact possibles. En tout cas, il n'y a absolument pas consensus sur ce point. La question est en effet difficile car toute relation renforcée entre un conseiller et un demandeur d'emploi incorpore à la fois les deux aspects.

Il nous semble intéressant d'avancer sur cette question en utilisant la méthode de l'expérimentation aléatoire contrôlée. Une idée est de séparer aléatoirement une population de jeunes bénéficiant d'un dispositif d'accompagnement renforcé. Les deux groupes disposent des mêmes prestations, mais le second groupe est soumis à des modalités d'accompagnement plus formalisées. Ainsi, lors de l'entrée dans l'accompagnement, les jeunes du second groupe signent un contrat qui stipule de façon explicite les droits et les devoirs auxquels ils s'engagent. Les droits précisent les prestations et aides auxquels peuvent accéder pendant la période d'accompagnement ainsi que la prise en charge des coûts de recherche (transport, courrier, remboursement coûts téléphoniques, droits d'inscription concours, etc.). Les devoirs précisent un rythme régulier de rencontre avec le conseiller (à déterminer explicitement – 2-3 semaines), une exigence de rendu-compte des actes de recherche et une possibilité ouverte de rupture du contrat d'accompagnement en l'absence de tout acte effectif de recherche (voir contrat en annexe).

L'idée de contrat – qui fixe les engagements réciproque de l'institution qui accompagne et le jeune accompagné - n'est pas une innovation imaginée ad hoc pour l'évaluation. Elle est au cœur des dispositifs des programmes TRACE, CIVIS, et du contrat d'autonomie en faveur des jeunes non qualifiés mis en place en 1998, 2005 et 2008). Elle n'a pas encore fait à notre connaissance en tant que telle l'objet d'une évaluation spécifique. On peut remarquer d'ailleurs que l'idée de contrat est essentiellement mise en avant pour les publics de jeunes demandeurs d'emploi.

2. Objectifs et modalités de l'évaluation

i. Problématique et méthodologie mise en œuvre

Le protocole expérimental

Le protocole se compose en autant de « randomisations » que nécessaire pour évaluer l'ensemble des types d'accompagnements ainsi configurés. Plus précisément, les différents tirages au sort s'opèrent en deux étapes :

Première étape : une fois le premier contact établi et les enquêtes « baseline » (voir plus loin section « enquêtes ») remplies, une première randomisation s'effectue et conduit à une distinction entre le groupe « super-contrôle » et le groupe qui se verra proposer un accompagnement renforcé.

Seconde étape : lorsque le jeune accepte l'accompagnement renforcé, une seconde randomisation est effectuée sur l'écran du conseiller et affecte à l'un des huit groupes correspondant aux huit traitements définis comme l'ensemble des combinaisons possibles des trois composantes préalablement introduites (voir encadré suivant).

Les Huit programmes

Accompagnement renforcé seul
 Accompagnement renforcé+Tension seule
 Accompagnement renforcé+Parrainage seul
 Accompagnement renforcé+Contrat seul
 Accompagnement renforcé+Contrat-Tension
 Accompagnement renforcé+Contrat-Parrainage
 Accompagnement renforcé+Tension-Parrainage
 Accompagnement renforcé+Tension-Contrat-Parrainage

Lorsque le traitement affecté comporte la composante « contrat » ou la composante « parrainage », alors le jeune aura au cours du traitement à accepter ou refuser cette composante spécifique. Dans le cas d'un refus, il bénéficie du programme sans cette composante. Par exemple, dans le cas où le jeune refuse de signer le contrat³, il bénéficie quand même du même traitement (le contrat n'a pas d'incidence directe sur le contenu du traitement). Le traitement « tension » ne peut pas donner lieu à une acceptation formelle, car ce traitement vise à donner des informations et conseils plus particulièrement tournés vers les métiers en tension et une telle acceptation n'aurait pas de sens.

Enquêtes

a) *Les enquêtes baseline : la mesure de compétences non-cognitives.*

Qu'appelle-t-on compétences non-cognitives ? Elles regroupent un ensemble de caractéristiques personnelles, liées en partie à la personnalité des individus. Dans le cadre qui nous occupe, les facteurs non-cognitifs sont restreints à ceux qui sont susceptibles d'avoir un impact direct sur la performance en milieu scolaire et sur le marché du travail. Des travaux récents en économie du travail [Heckman, Stixrud et Urzua, 2006] ont montré que les facteurs non-cognitifs expliquent une large part de la partie inexpliquée de la variabilité de variables d'intérêt courantes (insertion dans l'emploi, qualité de l'emploi, salaire...). Ainsi, les dimensions majoritairement citées sont :

- la confiance en soi,
- la motivation,
- la capacité à nouer et à conserver des contacts,
- le sentiment de contrôle exercé sur sa vie

Nous avons inclus une mesure de certains traits ou attitudes de nature non cognitive dans l'enquête initiale conduite auprès des jeunes (avant tirage au sort). Ce choix a été fait être en mesure d'examiner l'interaction des différents types de programme avec ces facteurs non-cognitifs, ce qui nous permettra d'explorer de nouvelles dimensions d'hétérogénéité de l'effet du traitement. Le traitement est-il plus ou moins efficace sur des individus plus ou moins confiants dans leurs capacités ? A ce jour, très peu d'études à caractère économétrique explorent ces questions. Toutefois un certain nombre d'études psychologiques témoignent du fait que les effets de l'accompagnement dépendent de paramètres affectifs ou relationnels. [Massaoudi et alii, 2008]

Si l'on excepte le champ de l'économie expérimentale, la littérature économique n'a commencé que très récemment à intégrer des problématiques de nature psychologique. L'une des études les plus marquantes à ce propos est celle de Heckman et Rubinstein [2001]. Elle étudie la situation professionnelle des jeunes sortis du lycée sans diplôme ou titulaires d'un GED (General Education Development). On considère ordinairement que ce diplôme atteste de l'acquisition de savoirs généraux prodigués au cours des trois années de lycée (*high school*). La passation de ce diplôme est possible pour tout élève n'ayant pas obtenu le diplôme de fin de lycée (équivalent à notre baccalauréat). Heckman et alii constatent que malgré le signal positif conféré par le GED, la situation professionnelle des titulaires du GED est beaucoup moins favorable que ceux qui ne détiennent aucun diplôme. L'étude montre que les titulaires de GED détiennent moins de « compétences non-cognitives » que leurs homologues décrocheurs et que ce phénomène est vraisemblablement à l'origine de leur éviction du marché du travail.

³ Ce cas de figure ne s'est produit que très exceptionnellement.

A la suite de ce travail pionnier⁴, de nombreux travaux ont mis l'accent sur le lien entre ces facteurs non cognitifs et la situation professionnelle. En particulier, Heckman et alii [2006] montrent qu'une fois contrôlés les facteurs éducatifs habituels, la variation des traits non cognitifs explique une part importante de la variabilité habituellement non expliquée des salaires. Osborne et Groves [2005] décrivent plus précisément ces compétences. En Grande-Bretagne et en Allemagne, plusieurs études ont également exploré cette question et convergé dans le même sens (Feinstein, 2000 ; Carneiro et alii 2007 ; Flossman, Piatek et Wichert, 2007 ; Heineck et Anger, 2008)

Le développement de ces études a été rendu possible par l'introduction depuis plusieurs décennies de questions sur les facteurs non-cognitifs dans plusieurs enquêtes statistiques américaines. En 1988, le National Education Longitudinal Survey (dont un des volets porte sur 28 000 lycéens répartis dans 1000 écoles différentes) introduit une vingtaine d'items. Le National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) est un panel de jeunes américains (environ 12 000) âgés entre 14 et 21 ans en 1979, comportant un module de mesure du sentiment d'estime de soi (Echelle de Rosenberg) et de sentiment de contrôle externe (Echelle de Rotter). En 1999, le Panel Socio-Economique Allemand (GSOEP), géré par l'Institut DIW et qui porte sur environ 10 000 ménages, a introduit un module permettant de mesurer les capacités non-cognitives des individus. En Grande-Bretagne, le National Child Development Survey a suivi environ 17 000 jeunes nés en 1958 et inclus des modules de mesure des compétences cognitives et sociales (Carneiro, Crawford et Goodman, 2007). En France, à notre connaissance, hormis le projet ELFE (Etude longitudinale française depuis l'enfance), aucune enquête statistique de moyenne ou grande ampleur (portant sur plusieurs milliers d'individus) ne s'est intéressée à ce type d'informations.

La mesure des facteurs non cognitifs.

Le questionnaire⁵ a été construit notamment grâce à la consultation des chercheurs spécialistes de psychométrie de l'Institut de Psychologie de l'Université Paris V.

La mesure des capacités non cognitives est une tâche sensible et ardue, car elles sont multi-dimensionnelles. Le modèle le plus généralisé est celui des **Big Five** ou **OCEAN** (pour **Ouverture**, caractère **Conscientieux**, **Extraversion**, caractère **Agréable** envers les autres, **Névrosisme**). Chacun de ses cinq domaines est divisé en six facettes, elle-même mesurée par un certain nombre de questions. La plupart des psychologues considèrent que ces cinq traits de personnalité ne peuvent absolument pas être ramenés à un seul facteur (à l'inverse des compétences cognitives). Ainsi, un test psychologique récent, l'inventaire de personnalité révisé ou **NEO PI-R**, basée sur l'approche OCEAN comporte-t-il environ 180 questions. Une version réduite, calibrée pour les adolescents, a été créée, le **Brief Big Five** (BB5) : elle consiste en une liste de 100 adjectifs sur lequel l'individu doit réagir. Ce test passe en environ 7 minutes.

Mais cette mesure est complexe car elle capte tout à la fois la représentation qu'un individu a de lui-même et la représentation qu'il désire que les autres (plus précisément les lecteurs supposés des réponses qu'il donnera) aient de lui. Séparer ces deux aspects est difficile : le problème de mesure intervient lorsque l'individu, souhaitant améliorer l'image qu'il donne de lui-même, change plus ou

⁴ Voir le livre de Heckman et Krueger : « Inequality in America ». Une des thèses de Heckman est que les programmes de formation devraient s'attacher à développer également les compétences non cognitives et ne pas se focaliser exclusivement sur les compétences intellectuelles. Et ce d'autant plus que les premières sont plus malléables que les secondes.

⁵ Le questionnaire avait été réalisé à l'occasion d'une autre expérimentation (Evaluation d'un programme expérimental auprès de jeunes s'engageant dans une démarche d'apprentissage) évaluée par le CREST et la DARES et a été reconduit dans celle-ci.

moins consciemment ses réponses dans le sens de le faire apparaître sous un jour meilleur. On parle alors d'un biais de *désirabilité sociale*.

De plus, ce qui intéresse souvent l'économètre soucieux d'expliquer la réussite ou l'échec professionnel d'un individu se rapporte davantage à une troisième notion, distincte des deux premières : la représentation que les autres ont effectivement de l'individu. La performance d'un individu sur le marché du travail va certainement dépendre de l'image de l'individu sur lui-même mais plus encore de l'image que des tiers en ont. Ce troisième aspect est impossible à capter dans la plupart des enquêtes individuelles.

Pour contrôler du biais de *désirabilité sociale*, nous avons opté sur la solution consistant à ne pas poser de questions directes sur la représentation qu'un individu a de lui-même, mais de poser de nombreuses questions mettant en lumière des réactions typiques à des situations de la vie quotidienne. Les questions posées doivent être précises et ne pas appeler de jugements de valeur sur l'individu.

Par ailleurs, le contexte du questionnaire, les objectifs de l'enquête et son utilisation purement statistique ainsi que le strict anonymat qui couvre les réponses ont été soulignés et expliqués aux jeunes. Notamment, les conseillers AFIJ ont insisté sur le fait qu'ils n'accéderaient pas aux réponses⁶

Le choix effectué dans ce questionnaire

Comme aucun questionnaire psychométrique existant n'entraient dans nos contraintes (pas plus d'une trentaine de questions pour l'ensemble des dimensions) nous avons choisi de construire nous même les items à partir de questionnaires déjà testés. En collaboration avec l'équipe de l'Institut de psychologie (Université Paris V) déjà évoquée plus haut, Les questions ont été adaptées à partir de plusieurs questionnaires psychométriques — afin d'être plus proches des formulations ou des situations familières aux jeunes entre 16 et 18 ans.

b) Les enquêtes de suivi des jeunes

Deux vagues d'enquêtes (V1 et V2) s'échelonnent entre Septembre 2010 et février 2012 afin de mesurer la situation professionnelle des jeunes participants à l'expérimentation 9 et 15 mois après l'entrée dans l'expérimentation. Tous les jeunes, quelque soit leur groupe d'affectation et dès qu'ils participent à la première randomization sont suivis de la même façon.

La structuration des enquêtes est indiquée dans le schéma ci-dessous.

Si T_0 désigne la date de l'entrée en expérimentation (et donc dans REBOND pour une partie importante des personnes du groupe traité), les vagues sont organisées successivement à :

- Vague 1 : T_0+9 mois (Période : Septembre 2010 – Juillet 2011)
- Vague 2 : T_0+15 mois (Période : Février 2011 –Novembre 2011).

⁶ Cela a bien sûr été respecté. La majeure partie des enquêtes ont été passées en ligne et étaient donc de toutes façons techniquement inaccessibles aux conseillers. Toutefois, pour des raisons pratiques, certaines ont été remplies sur papier.



Note de Lecture : pour un jeune entré en expérimentation en décembre 2009, les dates d'enquêtes V1 et V2 sont respectivement en septembre 2010 et en février 2011.

c) Questionnaires V1 et V2

Les deux enquêtes V1 et V2 seront identiques. Elles durent 20 minutes chacune environ. Elles abordent les thèmes suivants

A) Situation professionnelle

- Emploi, formation, reprise d'études
- Calendrier depuis T0 (enquête V1), depuis T0+9 (enquête V2)

B) Vision du monde du travail

- Projet professionnel, vision de soi dans l'avenir.
- Vision du monde professionnel, vision du travail,

Le questionnaire de l'enquête n'innove pas. Elle reprend pour l'essentiel les questions présentes dans d'autres questionnaires d'expérimentation contrôlées, déjà organisés et déjà testés. Au-delà de la mesure précise de la situation professionnelle, nous avons souhaité mettre le focal sur la façon dont les jeunes perçoivent le marché du travail, le travail et comment ils voient leur avenir professionnel. Nous souhaitons examiner au-delà des changements factuels auxquels l'accompagnement peut contribuer, dans quelle mesure il permet aux jeunes de faire un travail de construction d'un projet professionnel et plus largement s'il permet d'appréhender le monde du travail avec davantage de confiance. Il s'agit de déterminer ici dans quelle mesure l'accompagnement influence les perceptions du jeune du monde concret de l'entreprise et si ces éventuels changements sont durables (en posant à six mois d'intervalle les mêmes questions). C'est notamment important pour comprendre le rôle du parrain, qui est susceptible de modifier durablement ces perceptions.

Dans un premier temps, nous demandons au jeune de décrire son projet et de dire s'il a entamé les démarches pour le mener à bien. Dans un deuxième temps, un certain nombre de questions générales d'opinion sur le travail sont posées. Plusieurs questions sont ainsi abordées et nous cherchons notamment à comprendre si **la relation au travail est purement instrumentale**. Il s'agit là de comprendre si les jeunes ont une conception purement utilitaire du travail au sens où l'exercice d'un travail permet de gagner sa vie dans le but d'accomplir des objectifs purement extérieurs (loisirs, confort, etc.) ou au contraire si on peut détecter un engagement ou un attachement au travail /métier /emploi en soi. A cet égard, plusieurs aspects du travail sont explorés :

I. Le travail dans sa dimension interpersonnelle

Le travail est valorisé en tant qu'il est susceptible de permettre collectif convivial, une ambiance agréable, d'être utile aux clients, à son employeur ou à ses collègues. La dimension du plaisir, de l'attachement au travail est ici particulièrement valorisée.

II. Le travail comme support au « développement personnel »

Le travail est vu comme une façon de se réaliser, de découvrir ou d'éprouver ses capacités personnelles, ses aptitudes. La reconnaissance est ici un aspect très important, qui révèle ces compétences et consolide l'estime de soi et la capacité de projection dans des postes à plus forte responsabilité. C'est probablement une dimension davantage valorisée dans les postes à haute qualification, mais il n'y a pas de raison que les postes accueillant des jeunes sans diplôme ni qualification ne donnent pas lieu à une telle conception. Rappelons par ailleurs qu'une des objectifs particulièrement mis en avant par les E2C est d'intégrer les jeunes dans des formations qualifiantes (et notamment en apprentissage). Il s'agit là potentiellement d'une vision qu'il faut s'attacher à capter.

III. Le travail comme élément de l'identité sociale

Le travail est vécu comme une façon de se définir. La dimension du prestige du métier, de l'entreprise est ici mise en avant. Les responsabilités, l'enjeu de la fonction, le sentiment d'être utile participent de cette définition. Il s'agit moins ici d'un attachement par rapport à un collectif donné, à une entreprise donnée que de la façon dont le travail permet à l'individu de souligner son individualité, sa singularité par rapport à l'ensemble du corps social.

Enfin, l'enquête V2 rajoute un certain nombre de questions sur la confiance vis-à-vis de différentes institutions. Ces questions sont inspirées des enquêtes ESS (European Social Survey). Nous cherchons là essentiellement à mesurer le degré de confiance des jeunes vis-à-vis des entreprises et des employeurs, ainsi que de l'éducation nationale (et observer si les traitements jouent sur cette confiance). Néanmoins, nous rajoutons également des institutions à titre de tests de robustesse. Si toutes les institutions étaient affectées on pourrait suspecter d'autres facteurs (effet de désirabilité sociale par exemple).

Mise en place d'un Extranet de suivi des actions des conseillers.

Une des originalités du système d'information tient à la mise en place d'un instrument de suivi Extranet de suivi des actions quotidiennes des conseillers. Plus précisément, il permet de suivre les informations suivantes :

- Rendez-vous prescrit (date, objet du rendez-vous, présence du jeune ou non, présence d'une excuse en cas d'absence).
- Action du conseiller (date, nature de l'action). En particulier, ce champ permet de connaître les dates d'abandon ou de sortie définitive du programme.

Cet instrument constitue une réussite certaine car il a été utilisé tout au long de l'opération et qu'il semble qu'il ait été rempli avec une exhaustivité quasi-parfaite. Plusieurs fonctionnalités ont permis d'atteindre ce résultat :

- Ce site n'avait pas qu'une fonction statistique mais de gestion opérationnelle du programme. Il permettait notamment de prendre les rendez-vous, d'accéder facilement aux informations de visualiser l'emploi du temps de la journée et de la semaine, de visualiser les actions entreprises par le jeune, etc. Le caractère opérationnel et pratique du site.
- Pour permettre l'exhaustivité des informations intégrées le site prévoyait des alertes pour tous les jeunes n'ayant pas connu d'actualités depuis deux semaines.

ii. Validité interne

Il s'agit d'une expérimentation aléatoire contrôlée. Les huit groupes traités sont chacun tirés au sort. Il n'y a donc pas de problèmes de validité interne. Les écarts de moyenne entre les différents dispositifs constituent donc une estimation sans biais de l'écart de valeur ajoutée de ces deux dispositifs par rapport à la situation de contrôle (insertion hors AFIJ).

Les tableaux A1a, A1b et A1c, présents en annexe montrent l'équilibre de l'ensemble des caractéristiques « mesurées en « baseline » entre jeunes traités et jeunes témoins.

A noter que pour des raisons pratiques, le tirage au sort est conçu de telle sorte que pour chaque site, un équilibrage entre les proportions de jeunes affectés aux différents traitements ainsi que le super-contrôle.

II. Enseignements de politique publique

1. Résultats de l'évaluation

i. Les publics touchés par l'expérimentation

Au total, 2367 jeunes sont entrés dans l'expérimentation. Environ 30% sont affectés au groupe « super-contrôle ». Le reste des jeunes sont affectés à peu près à part égale entre les huit traitements (combinaison des trois types de composantes à évaluer) (tableau 1).

Tableau 1 : nombre de jeunes affectés aux huit traitements prévus et groupe super-contrôle

		1 composante Supplémentaire	2 composantes supplémentaires	3 composantes supplémentaires
		Parrain (206)	Tension Contrat (216)	
Super-contrôle (706)	Acc. Renforcé Classique (186)	Contrat (210)	Contrat Parrain (207)	Tension Contrat Parrain (208)
		Tension (206)	Tension Parrain (222)	

Le taux de réponse de l'enquête V1 est d'environ 73% et celle de l'enquête V2 de 64%. Ce sont là des taux corrects pour ce type de public, très « volatile »⁷ (mobilité assez forte ; peu de téléphone fixe et changement fréquent de numéro de téléphone mobile). Le tableau 2 délivre les taux de réponse des deux enquêtes déclinés par groupe. On observe un taux de réponse à l'enquête V1 légèrement mais significativement supérieur à la moyenne pour les deux dispositifs parrain/contrat et tension/contrat. Ce n'est plus vrai pour l'enquête V2.

Tableau 2 : Taux de réponses des différentes enquêtes

Groupe tiré au sort	entrés dans l'exp.	Répondants Enquête V1	Taux de réponse Enquête V1	Répondants Enquête V2	Taux de réponse Enquête V2
SUPER_CONTROLE	706	486	68,8%	434	61,5%
TRAIT_BASE	186	135	72,6%	109	58,6%
CONTRAT_SEUL	210	150	71,4%	128	61,0%
PARRAIN_SEUL	206	152	73,8%	134	65,0%
TENSION_SEUL	206	149	72,3%	134	65,0%
PARRAIN_CONTRAT	207	158	76,3%	133	64,3%
TENSION_CONTRAT	216	162	75,0%	144	66,7%
TENSION_PARRAIN	222	159	71,6%	134	60,4%
PARRAIN_CONTRAT_TENSION	208	149	71,6%	129	62,0%
TOTAL	1475	1079	73,2%	936	63,5%

Caractéristiques des bénéficiaires de l'expérimentation

Les tableaux A1 (a, b et c) (annexe 1) expose les principales caractéristiques des jeunes bénéficiaires. Ils sont plutôt jeunes, puisque décrocheurs des premières années de l'enseignement supérieur : la moyenne d'âge est de 21 ans. Environ la moitié sont bacheliers de l'enseignement général (conforme à la moyenne nationale des bacheliers) et le tiers de l'enseignement technologique (contre 25%). Les bacheliers professionnels sont donc sous-représentés. C'est tout à fait logique puisque la population cible du programme (et de l'AFIJ en général) est celle des décrocheurs de l'Université, qui accueille peu de bacheliers professionnels (qui pour leur part entreprennent préférentiellement des études de BTS). Environ les ¼ des jeunes ont décroché complètement, considérant que leurs études sont en suspens ou achevées.

Globalement, les jeunes bénéficiaires ont eu une scolarité plus difficile que la moyenne : 60% des jeunes ont redoublé au moins une fois (contre 40% en moyenne) et 23% des jeunes ont obtenu une mention au baccalauréat (contre 45% en moyenne). 8% des jeunes sont étrangers mais à noter que plus de 40% d'entre eux sont issus de parents (père ou mère) étrangers (contre moins de 25% des sortants bacheliers en population générale⁸)

⁷ Pour comparaison, le taux de réponse pour une enquête du même type et au même horizon concernant public de jeunes plus âgés (moyenne = 26 ans) et diplômés de l'enseignement supérieur après 9 mois est d'environ 76% et 70%.

⁸ Source : « Quand l'école est finie. Résultats de Génération 2007 » CEREQ 2012.

Compétences non cognitives

Nous avons également exploité les données visant à mesurer les traits de personnalité. 2258 jeunes ont accepté d'y répondre (soit 95% des jeunes entrés dans l'expérimentation). Pour ce faire, nous avons utilisé deux analyses en composantes principales polychorique (méthode introduite par Olsson 1979).

La première porte sur les 30 premières questions (les 8 dernières étant plus particulièrement consacrées à la mesure du locus). Les quatre axes suivants se dessinent, expliquant 32% de l'inertie totale. Pour interpréter ces axes, nous avons projeté sur chaque axe les moyennes de chaque modalité de chaque variable (au total 48 points) et représenté ces points sur les axes facteur 1/facteur 2 et facteur 3/ facteur 4 (voir graphes AG1 et AG2). Par mesure de simplicité, nous avons associé ces 4 premiers axes à 4 grandes facettes des Big Five. Les axes sont centrés-réduits et sont non-corrélés deux-à-deux.

Axe 1 : anxiété, névrosisme

Axe 2 : Conscience (sens du devoir, ordre, auto-discipline)

Axe 3 : Agréabilité-Dépendance à autrui (ici dans le sens de la nécessité de conformer ses intérêts et ses actions avec ceux de son entourage)

Axe 4 : Ouverture (ouverture à l'imprévu, sensibilité à la culture).

Nous effectuons une seconde analyse sur les 9 questions se rapport au locus et retenons le premier axe, qui explique 24% de la variance.

Adhésion du public ciblé au dispositif

Le projet a été l'occasion pour l'AFIJ d'aller à la rencontre des jeunes décrocheurs, de les mobiliser à travers des manifestations, tractages, conversations informelles autour des Universités. A bien des égards le porteur de projet a innové ou amplifié son mode d'action habituel en raison notamment de l'exigence statistique de l'évaluation : un nombre suffisant de jeunes était requis pour être en mesure d'observer les effets potentiels du/des traitements et ce d'autant plus que plusieurs traitements sont en jeu.

Le danger d'aller au-delà du public spontané de l'AFIH était que le taux d'adhésion effectif en pâtisse et compromette l'évaluation. En fait, l'acceptation n'a dans l'ensemble pas posé de problème. Les jeunes à qui on a proposé de signer un contrat ou de rentrer en accompagnement renforcé l'ont quasi tous accepté. La partie « devoirs » du contrat reste en effet minimale : elle demande à ce que les engagements effectués par le jeune soient scrupuleusement respectés (la sanction étant l'arrêt de l'accompagnement). A noter cependant que près d'un jeune sur cinq a refusé d'emblée d'être parrainé.

L'entrée effective en traitement est certes plus faible, mais reste confortable (tableau 3) : 71% des jeunes affecté au traitement ont effectivement au moins un entretien avec leur conseiller. En revanche la part effectivement mis en contact avec leur parrain a été de 46% (et de 57% si on limite à ceux qui ont accepté le parrainage). Cette proportion moyenne est attribuable à un réseau de professionnels encore insuffisamment développé (relativement aux besoins de l'expérimentation), même si l'effort de mobilisation de nouveaux professionnels a été très intense et a progressivement augmenté tout au long de l'expérimentation.

Tableau 3 : Taux d'entrée/acceptation dans chaque groupe

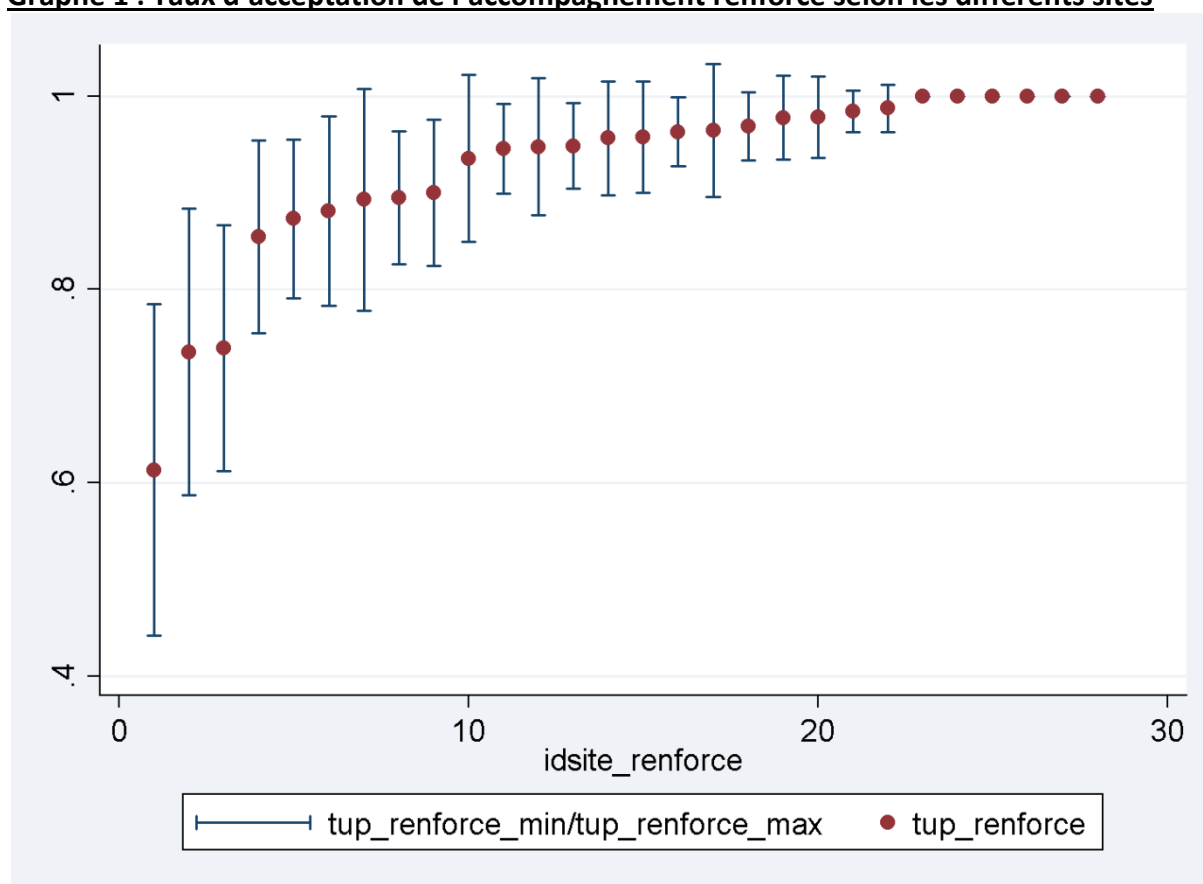
Traitement proposé	Nature de l'acte	Taux de réalisation
--------------------	------------------	---------------------

Accompagnement renforcé	acceptation	93,9%
Accompagnement renforcé	Au moins un entretien	70,6%
Contrat	Signature	91,7%
Parrainage	Acceptation	78,9%
Parrainage	Mise en relation effective	45,6%

On constate également une certaine hétérogénéité entre les sites dans la mise en place du dispositif. (graphiques 1 à 3). Pour chacun des critères étudiés, se détachent quelques sites qui ont eu des difficultés à mettre en place les dispositifs et accusent des taux d'adhésion significativement en dessous de la moyenne. C'est en particulier le cas pour le taux d'acceptation de l'accompagnement renforcé où trois sites se détachent très nettement ou bien le taux de mise en relation avec un parrain (deux ou quatre sites selon la tolérance choisie). A noter que selon les différents critères étudiés, ce ne sont pas toujours les mêmes sites qui présentent les plus grandes difficultés (tableau 4).

L'hétérogénéité entre sites est une question importante. Elle est probablement souvent due au turnover local (accentué par la jeunesse du personnel de l'AFIJ), chaque site étant géré par une ou deux personnes et donc particulièrement fragilisé lorsqu'un chargé de mission quitte son poste.

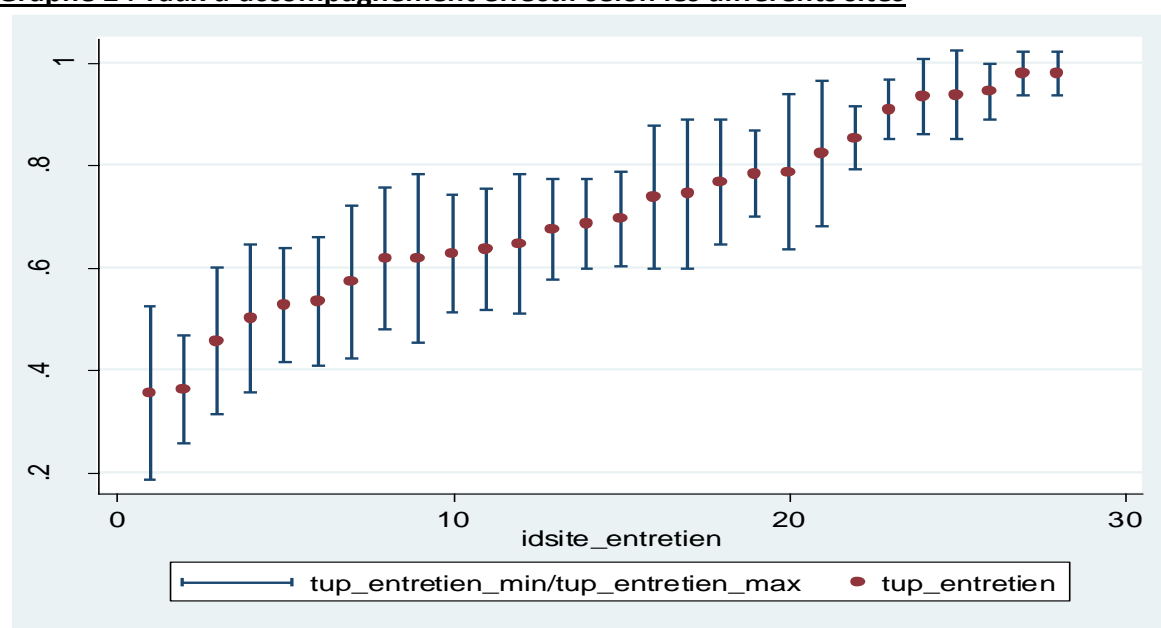
Graph 1 : Taux d'acceptation de l'accompagnement renforcé selon les différents sites



Note de Lecture : Le taux d'acceptation de l'accompagnement renforcé désigne le ratio (nombre de jeunes ayant signé leur entrée en accompagnement renforcé)/(nombre de jeunes affecté en

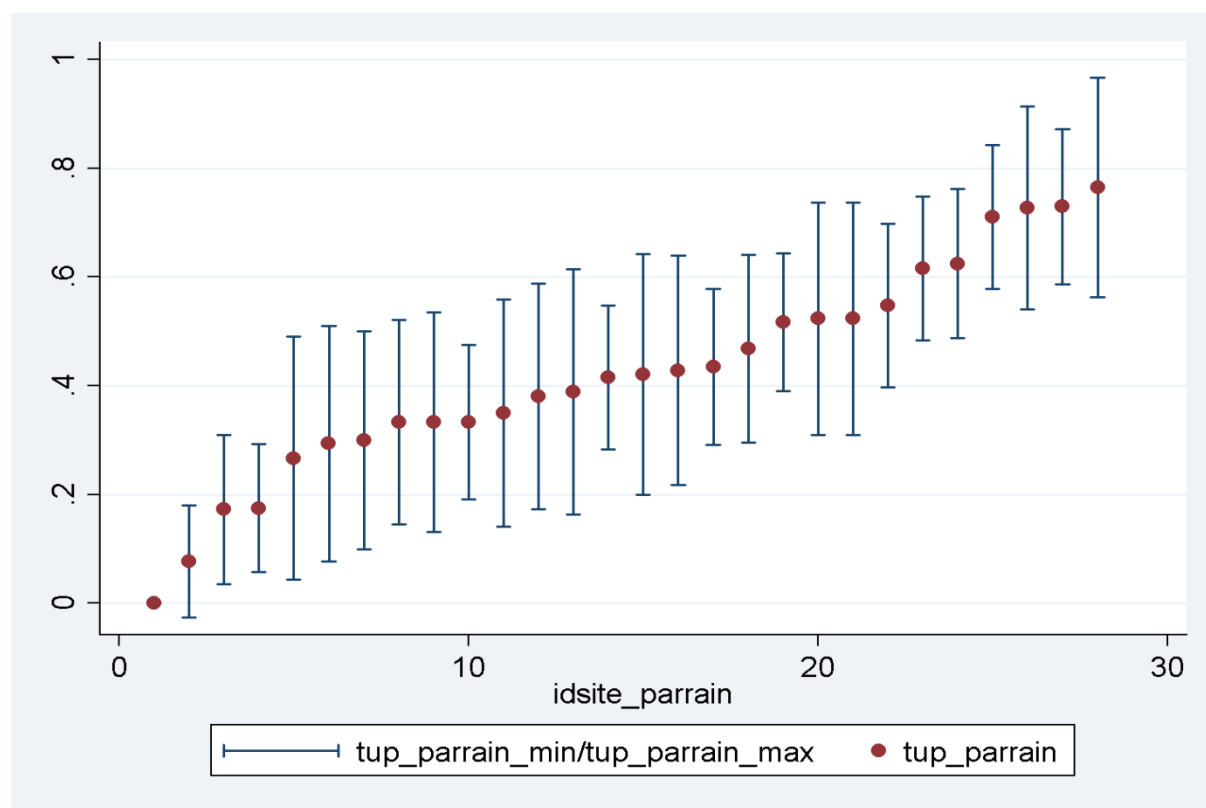
accompagnement renforcé). Le graphique délivre la moyenne pour chaque site et son intervalle de confiance à 95%. (Rappel : moyenne=93,9%)

Graphe 2 : Taux d'accompagnement effectif selon les différents sites



Note de Lecture : Le taux d'accompagnement désigne le ratio : nombre de jeunes ayant eu au moins un entretien/nombre de jeunes affecté en accompagnement renforcé. Le graphique délivre la moyenne pour chaque site et son intervalle de confiance à 95%. (Rappel : moyenne=70,6%)

Graphe 3 : Taux de mise en relation effective avec un parrain selon les différents sites



Note de Lecture : Le taux de mise en relation effective avec un parrain désigne le ratio (nombre de jeunes ayant été mis en relation avec un parrain identifié)/(nombre de jeunes affecté en parrainage). Le graphique délivre la moyenne pour chaque site et son intervalle de confiance à 95%. (Rappel : moyenne=45,6%).

Tableau 4 : Sites ayant présenté des difficultés de mise en place selon les différents dispositifs

	3/4 sites avec le plus de difficultés de mise en place
Taux d'acceptation de l'accompagnement renforcé	Orléans (8), Limoges (24), Albi (18)
Taux d'accompagnement effectif	Albi(18), Lille(23), Saint-Etienne(3), Orléans(8)
Taux de mise en relation avec un parrain	Chambéry(4), Avignon(20), Strasbourg(15), Saint-Denis (11)

Note de Lecture : entre parenthèses, le numéro du site.

ii. Les effets du dispositif expérimenté

L'évaluation permet d'estimer l'impact de diverses modalités du programme d'accompagnement renforcé sur les perspectives professionnelles des jeunes, à travers l'impact sur les entretiens d'embauche et l'accès à l'emploi, mais aussi sur leur psychologie, grâce aux informations recueillies sur leur sentiment de bien-être ainsi que sur leur confiance dans leur avenir professionnel et envers divers acteurs du marché du travail.

Globalement, l'accompagnement renforcé a un impact positif sur le nombre d'entretiens d'embauche sur le nombre et la qualité des emplois obtenus par les bénéficiaires qui déclarent

s'engager dans le dispositif pour trouver un emploi. L'accompagnement renforcé a aussi un effet sur la psychologie des jeunes: il améliore leur confiance envers leur avenir professionnel, envers les entreprises et les employeurs. Son impact sur le sentiment de bien être des jeunes est plus ambigu: il semble constituer une source de frustration, sans doute liée à la découverte de multiples contraintes d'un monde professionnel qu'ils connaissent mal.

Au delà de cet aspect global, l'impact du programme renforcé dépend dans une large mesure de ses modalités. Il apparaît que ce sont essentiellement les traitements contrat et tension, et surtout le croisement de ces deux traitements, qui ont un impact significatif.

Effets de l'expérimentation sur le public bénéficiaire

2.1 Effectivité des traitements

Par effectivité, nous entendons l'impact des différents traitements sur les caractéristiques de l'accompagnement. Dans le cadre de ce rapport, nous nous intéressons au nombre d'entretiens avec leur conseiller AFIJ des jeunes affectés aux différents traitements.

Le contrat semble impacter le nombre d'entretiens prescrits et encore davantage le nombre de contrats effectifs (tableaux 5 et 6). En interaction avec les autres traitements et même à lui tout seul, la signature d'un contrat d'engagement réciproque augmente de près de 50% le nombre d'entretiens effectifs. C'est là un résultat assez inattendu. Le contrat est un instrument ponctuel (n'intervenant qu'au début de l'accompagnement) non coûteux. Qu'il ait un effet aussi massif sur le nombre d'entretiens et – nous le verrons plus tard – sur l'emploi est surprenant et méritera qu'on s'y attarde quelque peu (voir plus loin section « *Effets attendus et effets induits/inattendus – Premières interprétations* »).

Tableau 5 : Impact des traitements sur le nombre d'entretiens prescrits par les conseillers.

	Type de programme	Nombre moyen de rendez-vous prescrits	Significativité
	Acc. Renforcé	2,55	
	contrat seul	0,68	+++
	parrain seul	0,77	+++
	tension seul	0,13	
Surcroît par rapport à l'Acc. Renforcé	tension+parrain	0,25	
	parrain+contrat	0,64	+++
	tension+contrat	0,49	+
	parrain+contrat+tension	0,29	

Note de Lecture : Les jeunes ayant bénéficié d'un accompagnement renforcé seul se sont vu prescrire 2,55 entretiens en moyenne. Les jeunes ayant été affectés vers un parrainage se sont vus prescrire 0,77 entretiens supplémentaires. Cette différence est statistiquement différente de 0 (au seuil de 1%).

+++ : significatif au seuil 1%, ++ significatif au seuil de 5%, + : significatif au seuil de 10%

Tableau 6 : Impact des traitements sur le nombre d'entretiens effectives conseillers/jeunes.

	Type de programme	Nombre moyen de rendez-vous effectifs	Significativité
	Acc. Renforcé	1,51	
	contrat seul	0,65	+++
	parrain seul	0,70	+++
	tension seul	0,23	
Surcroît par rapport à l'Acc. Renforcé	tension+parrain	0,32	
	parrain+contrat	0,75	+++
	tension+contrat	0,71	+++
	parrain+contrat+tension	0,45	++

Note de Lecture : Les jeunes ayant bénéficié d'un accompagnement renforcé ont bénéficié de 1,51 entretiens en moyenne. Les jeunes ayant été affectés vers un parrainage ont bénéficié de 0,70 entretiens supplémentaires. Cette différence est statistiquement différente de 0 (au seuil de 1%).

+++ : significatif au seuil 1%, ++ significatif au seuil de 5%, + : significatif au seuil de 10%

2.2. Parcours professionnel

Entretiens d'embauches

L'accompagnement renforcé, toutes mesures confondues, accroît le nombre d'entretiens d'embauches (tableau A2). Le nombre d'entretiens augmente d'environ 15% pour l'ensemble des jeunes bénéficiant des mesures d'accompagnement renforcé. Cet effet est plus marqué pour les jeunes engagés dans le parcours contrat-tension, pour lesquels le nombre d'entretiens croît de 30%. La motivation initiale joue en ce domaine un rôle déterminant: l'accompagnement renforcé, toutes mesures confondues, accroît le nombre d'entretiens de plus de 60% pour les jeunes qui déclarent être à l'AFIJ pour trouver un emploi. Il n'a pas d'effet significatif pour les autres; Le traitement le plus efficace, tension-contrat, va même jusqu'à doubler le nombre d'entretiens pour ces jeunes (tableau non reproduit). L'impact de ce traitement est donc particulièrement fort. En revanche, le parrainage n'a pas d'impact significatif sur le nombre d'entretien. Ce résultat peut surprendre, dans la mesure où le parrain pourrait constituer un point de contact avec le monde du travail et favoriser ainsi l'accès aux entretiens d'embauche.

Emploi

Les résultats en termes d'emploi sont cohérents avec ceux obtenus pour les entretiens d'embauche. Pour ce public de jeunes décrocheurs, les difficultés d'insertion dans l'emploi sont nombreuses. On doit donc s'attendre à ce qu'il faille un accroissement important du nombre d'entretiens pour observer une amélioration de l'insertion dans l'emploi. A ce titre, bien que les mesures d'accompagnement renforcé aient dans leur ensemble un impact important et significatif sur le nombre d'entretiens d'embauche, leur effet sur l'emploi est beaucoup moins marqué. Dans l'ensemble, l'accompagnement renforcé n'a pas d'impact positif significatif (au seuil de 10%) sur la probabilité d'obtenir un emploi (tableau A3 et A4). Néanmoins, certains traitements ont bien un impact positif et significatif. Tel est le cas du traitement tension-contrat, qui accroît la probabilité d'obtenir un emploi de 20% pour l'ensemble des jeunes et de près de 40% pour les jeunes qui déclarent être à l'AFIJ pour trouver un emploi. Seul le traitement tension-contrat a un impact réellement significatif. Le parrainage semble avoir un impact positif uniquement pour les personnes interrogées en vague 2, soit quinze mois après l'entrée dans le dispositif.

L'accompagnement renforcé change non seulement la probabilité d'obtenir un emploi mais aussi la nature des emplois obtenus. En moyenne, l'accompagnement renforcé augmente les chances

d'obtenir un emploi à temps plein (tableau A5), d'une durée au moins égale à 35 heures par semaine. Seuls les traitements tension-contrat et tension-parrain ont un impact positif significatif, avec un impact plus marqué pour le traitement tension-contrat. En outre, ce mode d'accompagnement est le seul à avoir un impact positif sur le salaire.

En fin de compte, deux enseignements notables émergent de cette analyse des entretiens d'embauche et de la probabilité d'emploi. Tout d'abord, la motivation initiale des jeunes joue un rôle important. L'accompagnement n'a un impact significatif sur les entretiens d'embauche et sur l'emploi que pour les jeunes qui déclarent être à l'AFIJ pour trouver un emploi (tableau A4). C'est sans doute sur ce public qu'il faut concentrer les efforts si l'objectif est d'aider les jeunes à obtenir des emplois. Ensuite, le couplage d'une orientation vers des métiers en tension avec une menace d'interruption de l'accompagnement en cas d'absence d'activité de recherche d'emploi constitue une forme d'accompagnement particulièrement efficace comparée aux autres types d'accompagnements envisagés dans le programme REBOND. C'est la seule forme d'accompagnement qui a un impact significatif sur les perspectives d'emploi des jeunes décrocheurs.

2.3. Impact psychologique

Outre son impact sur l'emploi, l'accompagnement renforcé peut avoir des conséquences psychologiques sur les jeunes, notamment en modifiant leur conception du marché du travail. Tel est bien le cas du programme REBOND qui modifie la confiance des jeunes dans leur avenir professionnel (tableau A7). Les effets dépendent néanmoins très fortement des mesures d'accompagnement. La présentation des métiers en tension et le contrat les conduisent à avoir plus confiance dans leur avenir professionnel et à penser plus fréquemment qu'ils pourront atteindre la situation professionnelle qu'ils désirent. Néanmoins, le parrainage a l'effet opposé (tableau A8) : il conduit les jeunes à penser qu'il leur sera plus difficile d'atteindre leurs objectifs professionnels. Nous manquons d'éléments, à ce stade, pour interpréter ce constat. Il peut provenir des caractéristiques des parrains recrutés dans le programme REBOND. Mais il peut aussi provenir d'une confrontation des jeunes avec des expériences professionnelles qui leur font découvrir un monde du travail qui ne correspond pas à leurs attentes.

L'accompagnement modifie aussi la confiance des jeunes envers les entreprises. On constate que l'orientation vers les métiers en tension et le traitement tension-contrat améliorent la confiance (tableau A9). Les autres traitements n'ont pas d'effet significatif. Il semble donc que les mesures d'accompagnement les plus efficaces en termes d'emploi sont aussi celles qui améliorent la confiance des jeunes envers leurs employeurs potentiels.

Bien que l'accompagnement ait un impact positif sur plusieurs aspects qui conditionnent les carrières des jeunes, son impact sur leur moral est essentiellement négatif. Quant on leur pose des questions sur leur moral ou quant on leur demande simplement s'ils sont heureux, il apparaît que le parrainage a des effets négatifs. Les autres mesures n'ont pas d'effet (tableau A10). Il est nécessaire de mieux connaître les caractéristiques des parrains pour interpréter l'impact négatif de ce dispositif sur le moral des bénéficiaires.

2.4 Hétérogénéité

Cette partie n'est pas complète, car l'hétérogénéité de l'impact doit être explorée suivant les principales dimensions caractéristiques des jeunes. Nous n'avons regardé à ce stade que selon le genre et selon les différentes dimensions de personnalité présentées dans la section II 1) i).

Le tableau A11 présente les tests d'égalité des paramètres associés aux traitements interagis avec le genre. Prenant les différents outcomes où on peut observer des impacts non nuls, aucun test ne suggère de différences d'impact entre hommes et femmes. On ne retrouve donc pas pour ce public de décrocheurs les résultats que l'on observe pour des demandeurs d'emploi plus âgés et qui mettent en évidence un impact plus prononcé pour les hommes.

Les tableaux A12(a, b, c, d et e) livrent les mêmes grandeurs pour les différentes dimensions de personnalité explorées : anxiété, ouverture, conscience, dépendance à autrui, locus interne. Deux résultats se dégagent :

- Aucune hétérogénéité ne peut s'observer sur les outcomes de situation professionnelle objective.
- On observe en revanche une certaine hétérogénéité pour certains traits de personnalité dans leurs réactions subjectives aux différents traitements proposés. Deux traits de personnalité sont particulièrement pertinents de ce point de vue : l'anxiété d'une part et le locus interne d'autre part. C'est particulièrement vrai pour le traitement de base (commun à tous les traités) ainsi que pour le binôme tension/contrat (configuration dont on a déjà vu l'impact spécifique).

L'examen plus approfondi des résultats montre que la dégradation du moral (observé également en moyenne) est surtout imputable aux jeunes les plus anxieux ainsi qu'à ceux qui ont un locus de contrôle plus externe (c'est-à-dire qui dépendent plutôt de l'action et des opinions de leur entourage). On observe également une amélioration de la confiance vis-à-vis des entreprises des employeurs, de l'optimisme (en matière d'avenir professionnel) essentiellement chez les jeunes les moins anxieux. A noter enfin que l'aggravation constatée sur les outcomes subjectifs par le passage par le parrainage est essentiellement constatée chez les jeunes qui ont le locus de contrôle le plus externe.

Effets attendus et effets induits/inattendus – Premières interprétations

Les résultats ne sont pas simples à interpréter. Le parrainage, qui généralement ressort plutôt positivement de la littérature d'évaluation (voir [Eby and ali 2008] pour une méta évaluation du parrainage), ne présente ici aucune valeur ajoutée. En revanche, le contrat (en interaction avec les autres composantes) améliore très nettement l'efficacité de l'accompagnement alors même qu'il s'agit d'un dispositif très simple, et non coûteux.

Une discussion approfondie avec les responsables du projet a permis d'ouvrir les pistes d'interprétation suivante.

- Le parrainage – tout au moins tel qu'il a été mis en œuvre dans la présente expérimentation - n'est pas suffisamment approfondi. Il se déroule autour d'un faible nombre de rencontres ou de contacts, peut-être insuffisamment articulées avec le conseiller et le projet. Tout se passe comme si la rencontre avec un parrain avait pour effet de déconstruire les projets ou aspirations des jeunes. Il a plutôt pour effet apparent de réduire la perception du champ des possibles et la confiance dans sa propre capacité à réussir son projet. Il est possible que l'absence de contacts sur plus long-terme empêche de rebâtir une stratégie plus constructive. Toutefois, - et c'est là une des faiblesses du système d'information -, il est difficile de savoir ce qui s'est vraiment passé dans le cadre du parrainage (nombre de contacts par exemple). Il est en fait probable que la version du parrainage qui a été mise en œuvre est une version plutôt plus légère que celle qui existe au niveau national et financée par le Ministère du travail. En particulier, les professionnels concernés par le présent dispositif n'étaient pas rémunérés pour leur intervention. Il s'agit néanmoins là d'une hypothèse qu'il faudrait davantage étayer par des exploitations plus approfondies ou d'autres travaux.

- L'identification du ou des mécanismes par lequel le contrat est susceptible de jouer un rôle n'a rien d'évident. On peut d'abord penser que les engagements pris par les jeunes les conduisent à respecter davantage les consignes, les conseils qui leur sont prodigués. On voit d'ailleurs que le nombre d'entretiens avec les conseillers est très nettement impacté à la hausse par la signature d'un tel contrat. Mais il existe d'autres canaux potentiels. Rappelons en effet que le contrat prévoit la « radiation » du jeune en cas de deux manquements répétés (absence à un rendez-vous). Or, ce type de sanctions n'existe pas à l'AFIJ et ne fait pas vraiment partie de la culture des chargés de missions. Une hypothèse est que pour prévenir ce genre de situations, les conseillers se sont assurés du respect par les jeunes des engagements conclus afin de ne pas devoir affronter la situation de constater de tels manquements et procéder à des radiations « autoritaires ». Si cette hypothèse est vraie, l'impact du contrat serait davantage attribuable au comportement du conseiller qu'à celui du jeune. Là encore, cette hypothèse est à ce stade invérifiée.

Gouvernance et coordinations d'acteurs

L'évaluation ne comportait pas de volet qualitatif et aucune observation directe des pratiques. C'est pourquoi, nous ne pouvons dans le cadre de ce rapport que nous contenter de dégager quelques pistes sur les pistes d'amélioration ou de développement que la mise en place du programme a permis de lancer.

Le projet était d'assez grande ampleur pour l'AFIJ : le nombre de jeunes requis a obligé les chargés de mission à consacrer une part importante de leur temps au programme pendant près d'une année et demie (décembre 2009- Juin 2012). Nos échanges avec les chargés de mission et les responsables du projet indiquent indéniablement que l'effort le plus conséquent et le plus innovant pour l'AFIJ a été la mise en place d'un accompagnement vers les métiers en tension. Une convention a été signée avec la Chambre Nationale des Métiers, qui prévoyait notamment des collaborations entre chambres départementales et régionales des métiers et agences locales de l'AFIJ. Elle s'est ainsi manifestée par l'organisation de journées de présentation des métiers, de rencontres avec des professionnels, de participation à des forums. Il semble que cet effort ait été poursuivi après la fin de l'expérimentation et apparaisse désormais comme une des pistes prioritaires du développement de l'AFIJ.

Le projet a été très bien coordonné par la responsable opérationnelle du projet, Zohra Redjem, devenue responsable de l'agence locale de Rennes depuis la fin du projet. Les chargés de mission ont été tout-à-fait enthousiastes et ont mis en œuvre les nouveaux process rapidement et avec efficacité. Les objectifs quantitatifs ont été atteints et dépassés sans que cela porte apparemment conséquence au programme lui-même. Néanmoins, nous avons constaté une hétérogénéité relativement importante des structures locales. Cela est dû à divers facteurs, l'ancienneté des structures est variable, l'implantation locale et les relations avec les acteurs locaux sont plus ou moins bien développées. Par ailleurs, compte tenu du faible nombre d'agents dans chaque structure, l'AFIJ présente une certaine fragilité face au turn-over. Dans le cadre de cette expérimentation, plusieurs agences ont dû recruter pour l'occasion un chargé de mission, ce qui a retardé le lancement du programme. Compte tenu de la faible durée et du caractère expérimental du programme évalué, le contexte de recrutement d'agents ad-hoc dans ces agences locales n'était pas idéal. Néanmoins, il ne faut pas généraliser ce type de situations et dans l'ensemble, le réseau a été plutôt prompt à mettre en place l'ensemble des dispositifs prévus.

Les objectifs de nombres de jeunes à parrainer n'ont pas pu être pleinement atteints en raison de l'insuffisance du réseau de parrains dans certains sites. Comme on l'a vu, certains sites plus récents ou moins bien ancrés localement ont un très faible taux d'accès au parrainage.

2. Validité externe des résultats et perspectives de généralisation/essaimage

i. Caractère expérimental du dispositif évalué

Le dispositif était composé d'une composante fixe intégrant les différents dispositifs d'accompagnement renforcé habituellement mis en place à l'AFIJ. Il n'y a là aucune innovation particulière.

Les différents dispositifs traités étaient également composés d'une partie variable intégrant respectivement

- 1) Un *contrat d'engagement réciproque* : il s'agit là d'une totale innovation à l'AFIJ, proposée par les évaluateurs
- 2) Un *parrainage par un professionnel actif* : il s'agit là d'un dispositif habituel à l'AFIJ. Le contenu n'a pas été changé. Le caractère aléatoire de l'évaluation a conduit les chargés de mission à modifier leurs pratiques. Ils étaient habitués à réserver ce dispositif à des jeunes qu'ils jugeaient plus naturellement adaptés (mais quels critères qualitatifs étaient utilisés ?). Ils ont ici eu la consigne de trouver un parrain pour l'ensemble des jeunes affectés (843 sur l'ensemble du dispositif). Mais seulement 57% des jeunes ayant accepté le parrainage ont été mis en relation effectivement avec un parrain. Un des facteurs limitants a été la relative faiblesse des réseaux de professionnels dans certains sites.
- 3) L'orientation vers les *métiers en tension*. Il s'agit là plus de modalités particulières de l'orientation habituelle qu'un dispositif spécifique. Elle a été pensée au départ avec les évaluateurs. Mais l'AFIJ a construit seule les modalités précises d'orientation. De plus, une relative liberté a été donnée aux agences locales. Les différents outils utilisés (rencontre avec des professionnels, découverte des métiers) ont été construits à cette occasion.

ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle

Représentativité du terrain, des acteurs et du public bénéficiaire

L'AFIJ : une structure spécifique à bien des égards

Les structures locales de l'AFIJ sont généralement gérées par une ou deux personnes (peut-être 3 ou 4 pour les plus grandes). Les salariés de l'AFIJ sont essentiellement de très jeunes et peu expérimentées chargées de mission. Il s'agit là d'un contexte très favorable au cadre expérimental : la structure et les agents font preuve d'un très grand enthousiasme (à bien des égards, les chargés de mission peuvent se sentir assez proche des étudiants dont elles s'occupent car elles ont connu souvent des trajectoires d'insertion similaires) et sont capables d'une très grande flexibilité. Les habitudes de travail sont évolutives et peuvent s'adapter aux divers missions et projets lancés par l'organisation nationale.

En contrepartie, il est possible que ces particularités rendent le cadre AFIJ difficiles à transposer à d'autres contextes. L'AFIJ est une structure encore jeune et ne bénéficie peut-être pas partout d'un ancrage local fort. Par ailleurs, la professionnalisation des chargés de mission se renforce peu à peu, les relations avec les autres acteurs nationaux, locaux se tissent peu à peu. La structure fonctionne

beaucoup sur la base du volontariat et de l'engagement spontané des jeunes entrant dans les programmes mis en place. Tout ces facteurs font de l'AFIJ une structure relativement spécifique.

En revanche, les jeunes entrés dans l'expérimentation sont probablement représentatifs des jeunes décrocheurs souhaitant s'engager dans une phase d'insertion active. En premier lieu, l'évaluation couvre 28 sites en France (28 universités) et paraît donc de ce point de vue assez représentatif du contexte moyen. Les jeunes sont recrutés par divers moyens (tractage aux alentours de l'Université, relais par les bureaux d'insertion professionnelles, bouche à oreille, forums, etc.) et couvre une large gamme de décrocheurs.

Transférabilité du dispositif

Néanmoins, nous avons cherché dans cette expérimentation à être au maximum indépendant des conditions spécifique de mise en œuvre. Nous n'accordons en effet pas d'importance outre mesure à l'effet de l'accompagnement renforcé en tant que tel. Ce qui est important à garder à l'esprit est que ce qui nous occupe essentiellement ici est l'apport relatif de chaque composante testée (contrat, parrainage, orientation vers les métiers en tension) par rapport à l'accompagnement renforcé habituel. Notre hypothèse centrale est que l'effet relatif éventuel constaté pour chacune de ces composantes est quant à lui transférable à d'autres contextes. Autrement dit, ces composantes étant bien circonscrites et contrôlables, nous supposons que si les mécanismes sous-jacents jouent un rôle « universel » dans la technologie de la recherche d'un emploi ou d'une formation, elles s'exprimeront également dans le contexte de l'AFIJ. Par exemple, si le contrat d'engagement réciproque améliore l'assiduité des jeunes et leur observance des conseils, prescriptions, engagements, ce sera également dans le cas qui nous occupe. Bien sûr, cette amélioration est probablement à caractère multiplicatif : il est donc probable que le contrat - s'il a un impact effectif - amplifie les effets sous-jacents de l'accompagnement renforcé habituel. L'observation de ces effets est donc conditionnelle à l'existence d'un impact effectif de cet accompagnement renforcé.

De nombreux organismes d'accompagnement, d'insertion, - généralement issus du monde de l'économie sociale et solidaire - ont le même type de pratiques que l'AFIJ. Ils fonctionnent essentiellement sur l'idée que l'efficacité de la recherche d'emploi ou de formation peut être activée par l'apprentissage de techniques de mise en valeur de ses compétences (élaboration de CV, entraînement d'entretiens d'embauches, systématisation des consultations des banques d'offres disponibles). Très souvent, les conseillers y ont une formation et une pratique de nature psychologique. C'est par exemple le cas des missions locales, qui constituent l'un des réseaux d'information et d'accompagnement des jeunes les plus importants -. Les enseignements propres à l'AFIJ sont susceptibles d'être de nature à s'appliquer également à l'amélioration éventuelle de ces organismes.

iii. Rôle de l'évaluateur dans l'expérimentation

Intervention de l'évaluateur en amont du projet

Le projet a été lancé à l'initiative de l'AFIJ, qui cherchait à évaluer ses programmes d'accompagnement et qui a sollicité à cette fin le CREST. La discussion engagée a vite permis de comprendre qu'il ne serait pas très utile d'évaluer l'action de l'AFIJ en tant que telle prise comme une boîte noire car la validité externe aurait été très faible et surtout difficile à apprécier. Les évaluateurs ont ainsi proposé d'isoler des composantes importantes de l'accompagnement et mises en avant par la littérature économique. Le parrainage est un programme déjà appliqué par l'AFIJ et il n'y a eu aucune modification particulière du contenu du dispositif.

En revanche, l'introduction du contrat est une idée de l'équipe d'évaluation. Le contenu du contrat a été élaboré conjointement par le porteur de projet et l'équipe d'évaluation. Enfin, l'orientation vers les métiers en tension est une suggestion de l'équipe d'évaluation. L'AFIJ a adhéré immédiatement à cette idée et en a conçu elle-même le contenu.

Intervention de l'évaluateur pendant le projet

Si le rôle de l'évaluateur a été important au début de la mise en place du projet, en revanche, les différents dispositifs ont ensuite été mis en œuvre par l'AFIJ. L'évaluateur est très peu intervenu, sinon en contrôlant la bonne marche et l'atteinte des objectifs chiffrés (en termes de nombre de jeunes suivis). Le contrôle s'est principalement exercé sur le nombre de jeunes entrés dans les dispositifs via la mise en place d'un Extranet très détaillé parallèle au système d'information de l'AFIJ dans lequel, chaque chargé de mission devait consigner l'ensemble des actions entreprises avec les jeunes.

Comme pour tout programme expérimental, on ne peut bien sûr exclure que le comportement des chargés de mission de l'AFIJ aient été particulièrement motivés et pro-actifs dans la mise en œuvre des différents types d'accompagnement. Parmi les trois effets (effets Hawthorne, effet Henry, effet Pygmalion), il est donc possible que les jeunes bénéficient d'un effet Hawthorne des conseillers. Toutefois, nous pensons que la validité externe des résultats de notre programme n'est pas trop affectée par cet effet potentiel.

En premier lieu les jeunes ne sont pas conscients qu'ils font partie d'un programme expérimental. Si un tel effet existe, il ne peut donc s'agir que d'un effet indirect.

Mais surtout, si un tel effet existe, il s'exprime essentiellement sur l'impact du traitement de base (commun à tous les programmes d'accompagnement) mais vraisemblablement non sur l'impact relatif des différents programmes eux-mêmes (comparativement les uns aux autres). Au premier ordre, en tout cas, cet effet Hawthorne affecte chaque traitement de façon identique et n'affecte donc pas la différence des impacts. Or c'est essentiellement ces impacts relatifs qui nous intéressent.

CONCLUSION GENERALE

Globalement, il ressort de l'évaluation que l'effet sur l'accès à l'emploi est assez ténu. Un seul programme se détache réellement à cet égard, celui composé d'une orientation privilégiée vers les métiers en tension et de la signature d'un contrat d'engagement réciproque. Même si certaines sont évoquées dans le corps du texte, il est difficile à ce stade de tenter des hypothèses sur les mécanismes sous-jacents. Une dimension de qualité d'emploi semble réagir sensiblement aux traitements tension/contrat : l'emploi à temps plein.

L'impact des différents traitements sur l est plus forte et évidente : deux mouvements se dégagent. Les traitements et particulièrement le dyptique tension/contrat ont un effet bénéfique sur l'optimisme des jeunes en matière de réussite professionnelle future et de confiance vis-à-vis des entreprises.

Ce qu'il faut donc retenir de cette évaluation est que l'orientation vers les métiers en tension peut conduire à un accès plus rapide à l'emploi et conduit à des emplois de meilleure qualité – à condition néanmoins que l'accompagnement soit soumis à un ensemble de droits et devoirs. Il est nécessaire de mieux regarder la robustesse de ce résultat dans la suite de l'exploitation des données. C'est là un point central des politiques publiques, car dans un contexte de départ à la retraite de nombreux artisans, la période est particulièrement propice à la reprise d'activités dans ce secteur particulier car beaucoup de ces métiers sont en tension. La période de crise actuelle va probablement accentuer ce constat.

Un des autres résultats importants est que la mise en relation avec un professionnel ne produit pas d'effets en tant que tel. Il peut être même plutôt démobilisant pour les jeunes qui ont un locus de contrôle plus externe que la moyenne. Tout se passe comme si ce dispositif constituait une source de frustration, sans doute liée à la découverte de multiples contraintes d'un monde professionnel que les jeunes connaissent mal.

Il faudra dans une seconde phase de l'exploitation chercher à déterminer avec un peu plus de précision les mécanismes qui fondent l'efficacité ou au contraire l'inopérance des traitements évalués. En particulier, par quel canal transite l'effet du contrat d'engagement réciproque : les jeunes deviennent-ils plus assidus par respect de l'engagement signé. Ou bien le contrat a-t-il un effet sur le comportement des conseillers ? De même, il conviendra de voir dans quelle mesure les jeunes passés par le traitement « tension » accèdent effectivement à un tel métier ou à une formation conduisant à un tel métier.

A notre connaissance, la présente évaluation n'a pas beaucoup d'équivalent. Peu de travaux cherchent à évaluer les différentes composantes de l'accompagnement à l'insertion si l'on excepte toutefois le parrainage. Nous n'avons donc pas beaucoup de recul sur les effets attendus des différents dispositifs évalués. Nous suggérons de reproduire des évaluations similaires avec des opérateurs et des publics différents. L'expérience de cette évaluation pourra aider à prévoir des instruments pour éclairer encore davantage les mécanismes sous-jacents.



BIBLIOGRAPHIE

Behaghel L. B. Crépon, and M. Gurgand : Private and Public Provision of Counseling to Job-Seekers: Evidence from a Large Controlled Experiment. *Mimeo CREST- Paris School of Economics*. 2011

Carneiro, P., C. Crawford, and A. Goodman (2007), 'The Impact of Early Cognitive and Non-cognitive Skills on Later Outcomes', *CEE DP 92*.

Eby L.T., Tammy D. Allen, Sarah C. Evans, Thomas Ng, and David DuBois : « Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis Comparing Mentored and Non-Mentored Individuals". *Journal of Vocational Behavior*. 2008 April; 72(2): 254–267.

Flossman, Anton L., Remi Piatek and Laura Wichert. 2006. "Going Beyond Returns to Education: The Role of Noncognitive Skills on Wages in Germany." *Working Paper, University of Konstanz, ZEW*

Graversen B.K, J.C. Van Ours How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics Volume 92, Issues 10–11, October 2008, Pages 2020–2035*

Heckman, James J., Jora Stixrud and Sergio Urzua. "The Effects Of Cognitive and Noncognitive Abilities On Labor Market Outcomes and Social Behavior," *Journal of Labor Economics*, 2006, v24(3,Jul), 411-482.

Heckman, James J , Y. Rubinstein : The importance of non-cognitive skills: Lessons from the GED testing program. *American Economic Review*. Vol. 91, No. 2, (May, 2001), pp. 145-149

Heineck G, Silke Anger : The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany. *Labour Economics Volume 17, Issue 3, June 2010, Pages 535–546*

Massoudi K., J. Masdonati, E. Clot-Siegrist, S. Franz, J. Rossier : Évaluation des effets du counseling d'orientation : influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques psychologiques*. pp :117-136. Vol 14 - N° 2 - juin 2008

Olsson, U., "Maximum Likelihood Estimation of the Polychoric Correlation," *Psychometrika*, **44**, 443–60, 1979.

Osborne Groves M. : How important is your personality? Labor market returns to personality for women in the US and UK. *Journal of Economic Psychology*, 2005, vol. 26, issue 6, pages 827-841

 **ANNEXES**

Annexe 1 : Caractéristiques des jeunes entrés dans l'expérimentation.

Tableau A1a : Caractéristiques des jeunes décrocheurs / Test d'équilibre

Variable	Témoin (C)	Test (T)	T-C (p-value)
<i>Sexe</i>			
Femme	0,59	0,62	0,16
<i>Age</i>			
	21	21	0,83
<i>Pays de naissance</i>			
France	0,83	0,85	0,43
<i>Nationalité</i>			
Français	0,92	0,93	0,84
<i>Motif d'inscription</i>			
Démarche personnelle	0,64	0,68	0,09 (*)
Sollicitations familiales	0,07	0,07	0,85
Discussions avec vos amis	0,12	0,12	0,73
Autre	0,11	0,11	0,99
<i>Situation vis-à-vis de l'Université (formation)</i>			
En cours	0,22	0,24	0,3
En suspens	0,47	0,45	0,3
Achevée	0,24	0,27	0,12
<i>Idée de métier</i>			
Non	0,38	0,36	0,3

Tableau A1b : Caractéristiques des jeunes décrocheurs / Test d'équilibre (suite)

Variable	Témoin (C)	Test (T)	T-C (p-value)
<i>Autres programmes du même type</i>			
Oui	0,18	0,19	0,77
<i>Activité professionnelle</i>			
Oui	0,2	0,17	0,04 (**)
<i>Première école en France</i>			
Non	0,13	0,13	0,81
<i>Bac obtenu</i>			
Bac professionnel	0,15	0,18	0,08 (*)
Bac technologique	0,31	0,34	0,18
Bac général	0,53	0,48	0,02 (**)
<i>Obtention d'une mention</i>			
Oui	0,23	0,2	0,08 (*)
<i>Redoublement</i>			
Oui	0,63	0,64	0,63

Tableau A1c : Caractéristiques des jeunes décrocheurs / Test d'équilibre (suite)

Variable	Témoïn (C)	Test (T)	T-C (p-value)
<i>Principales sources de revenus</i>			
Parents	0,56	0,57	0,74
Famille ou amis	0,06	0,07	0,23
Allocations	0,43	0,42	0,64
Travail	0,24	0,21	0,11
<i>Logement</i>			
Parents	0,59	0,6	0,58
Personnel	0,25	0,25	0,95
Autre	0,09	0,11	0,36
<i>Pays de naissance des parents</i>			
Mère étrangère	0,4	0,43	0,17
Père étranger	0,43	0,44	0,45
<i>Frères et soeurs</i>			
0	0,07	0,06	0,34
1	0,23	0,23	0,92
2	0,23	0,22	0,44
3 et +	0,38	0,43	0,02 (**)

Note de Lecture : 59% des jeunes témoins (*super-contrôle*) sont des femmes contre 62% des jeunes accompagnés. La probabilité de refus à tort de l'hypothèse d'égalité de ces deux proportions est de 16%.

Annexe 2

Impact sur variables d'intérêt.

Tableau A2 : Impact sur les entretiens d'embauche

VARIABLES	entretiens vague1	entretiens vague1	entretiens vague2	entretiens vague2	entretiens ttes vagues	entretiens ttes vagues
traitement de base		0.519 (0.385)		-0.0860 (0.423)		0.356 (0.597)
contrat		0.614 (0.405)		0.309 (0.315)		0.716 (0.461)
tension		0.269 (0.321)		-0.0868 (0.299)		0.292 (0.440)
parrain		0.192 (0.279)		0.255 (0.346)		0.450 (0.437)
tension-contrat		0.707* (0.365)		-0.198 (0.246)		0.551 (0.415)
tension-parrain		0.212 (0.431)		-0.0651 (0.300)		0.170 (0.468)
parrain-contrat		0.260 (0.290)		-0.000383 (0.322)		0.218 (0.431)
parrain-contrat-tension		0.137 (0.384)		-0.307 (0.255)		-0.116 (0.432)
traitement	0.364** (0.180)		-0.0208 (0.192)		0.333 (0.243)	
Constant	2.249*** (0.369)	2.241*** (0.371)	1.234*** (0.273)	1.213*** (0.274)	3.029*** (0.421)	3.018*** (0.422)
Observations	1,697	1,697	1,478	1,478	1,878	1,878
R-squared	0.019	0.021	0.023	0.026	0.019	0.020

Robust standard errors in parentheses

Tableau A3 : Impact sur l'emploi (occupation d'un emploi seul)

VARIABLES	emploi seul vague 1	emploi seul vague 1	emploi seul vague 2	emploi seul vague 2	emploi seul ttes vagues	emploi seul ttes vagues
traitement-base		0.0184 (0.0476)		0.00986 (0.0527)		0.00684 (0.0684)
contrat		-0.0423 (0.0439)		-0.0478 (0.0482)		-0.0851 (0.0608)
tension		0.0326 (0.0456)		0.000311 (0.0480)		0.0576 (0.0657)
parrain		0.00823 (0.0455)		0.0880* (0.0490)		0.0960 (0.0653)
tension-contrat		0.0382 (0.0440)		0.0784* (0.0476)		0.114* (0.0629)
tension-parrain		-0.00944 (0.0442)		0.0164 (0.0477)		-0.000422 (0.0626)
parrain-contrat		0.00563 (0.0444)		0.0258 (0.0490)		0.0227 (0.0655)
parrain-contrat-tension		0.0361 (0.0457)		0.0381 (0.0502)		0.0602 (0.0645)
traitement	0.0105 (0.0259)		0.0272 (0.0278)		0.0339 (0.0364)	
Constant	0.398*** (0.0481)	0.400*** (0.0482)	0.383*** (0.0490)	0.384*** (0.0493)	0.678*** (0.0691)	0.682*** (0.0695)
Observations	1,698	1,698	1,473	1,473	1,877	1,877
R-squared	0.015	0.017	0.035	0.040	0.023	0.028

Robust standard errors in parentheses

Tableau A4 : Impact sur l'emploi (occupation d'un emploi seul) – Restriction aux jeunes inscrits pour chercher un emploi

VARIABLES	emploi seul vague 2	emploi seul vague 2	emploi seul ttes vagues	emploi seul ttes vagues
	jeunes inscrits à l'AFIJ pour l'emploi			
traitement-base		0.0637 (0.109)		-0.0675 (0.108)
contrat		-0.0829 (0.0863)		-0.0583 (0.106)
tension		0.0479 (0.0850)		0.109 (0.118)
parrain		0.0866 (0.0858)		0.101 (0.113)
tension-contrat		0.128 (0.0825)		0.239** (0.106)
tension-parrain		-0.00792 (0.0915)		0.0502 (0.116)
parrain-contrat		0.0330 (0.0846)		0.0450 (0.115)
parrain-contrat-tension		-0.0468 (0.0859)		-0.000288 (0.108)
traitement	0.0296 (0.0509)		0.0586 (0.0654)	
Constant	0.383*** (0.106)	0.378*** (0.107)	0.621*** (0.138)	0.619*** (0.136)
Observations	487	487	626	626
R-squared	0.068	0.081	0.053	0.065

Robust standard errors in parentheses

Tableau A5 : Impact sur l'emploi à temps plein

VARIABLES	emploi temps plein vague 1	emploi temps plein vague 1	emploi temps plein vague 2	emploi temps plein vague 2	emploi temps plein ttes vagues	emploi temps plein ttes vagues
traitement-base		0.0390 (0.0412)		0.0519 (0.0481)		0.0668* (0.0354)
contrat		-0.00975 (0.0389)		-0.00337 (0.0443)		-0.00831 (0.0305)
tension		-0.0249 (0.0364)		-0.0110 (0.0423)		-0.0191 (0.0293)
parrain		0.0464 (0.0409)		0.0517 (0.0448)		0.0374 (0.0336)
tension-contrat		0.0871** (0.0400)		0.125*** (0.0459)		0.0851** (0.0346)
tension-parrain		0.0539 (0.0397)		0.0457 (0.0443)		0.0693** (0.0342)
parrain-contrat		-0.0368 (0.0356)		0.0480 (0.0448)		-0.000127 (0.0301)
parrain-contrat-tension		0.0840** (0.0415)		0.0366 (0.0453)		0.119*** (0.0373)
traitement	0.0298 (0.0225)		0.0438* (0.0253)		0.0436** (0.0183)	
Constant	0.164*** (0.0401)	0.169*** (0.0400)	0.206*** (0.0438)	0.206*** (0.0440)	0.102*** (0.0331)	0.106*** (0.0331)
Observations	1,700	1,700	1,479	1,479	1,830	1,830
R-squared	0.035	0.043	0.033	0.039	0.027	0.038

Robust standard errors in parentheses

Tableau A6 : Impact sur l'accès à l'emploi stable (de durée théorique supérieure à 6 mois)

VARIABLES	emploi stable vague 1	emploi stable vague 1	emploi stable vague 2	emploi stable vague 2	emploi stable ttes vagues	emploi s ttes vag
traitement-base		0.0285 (0.0451)		0.0282 (0.0505)		0.025 (0.045)
contrat		-0.0370 (0.0419)		-0.0746* (0.0451)		-0.01 (0.043)
tension		0.0133 (0.0420)		-0.0161 (0.0453)		-0.07 (0.044)
parrain		-0.0113 (0.0421)		0.0920* (0.0480)		0.014 (0.043)
tension-contrat		0.00316 (0.0410)		0.0551 (0.0459)		0.011 (0.042)
tension-parrain		0.0255 (0.0416)		0.0331 (0.0465)		-0.008 (0.042)
parrain-contrat		-0.0543 (0.0402)		0.00404 (0.0466)		-0.021 (0.043)
parrain-contrat-tension		0.0605 (0.0441)		0.0739 (0.0494)		0.027 (0.044)
traitement	0.00257 (0.0243)		0.0247 (0.0266)		-0.00612 (0.0250)	
Constant	0.324*** (0.0452)	0.328*** (0.0452)	0.307*** (0.0467)	0.309*** (0.0473)	0.554*** (0.0458)	0.555* (0.046)
Observations	1,700	1,700	1,479	1,479	1,879	1,879
R-squared	0.022	0.026	0.027	0.035	0.019	0.021

Robust standard errors in parentheses

Tableau A7 : Impact sur la confiance dans l'avenir professionnel

Question : Comment voyez vous votre avenir professionnel ? (1= tres confiant, 4=tres inquiet).

VARIABLES	avenir prof. vague 1	avenir prof. vague 1	avenir prof. vague 2	avenir prof. vague 2
traitement-base		0.0252 (0.0682)		-0.0971 (0.0654)
contrat		-0.136** (0.0566)		-0.0934 (0.0591)
tension		-0.0208 (0.0663)		-0.152** (0.0643)
parrain		-0.0153 (0.0691)		-0.0216 (0.0698)
tension-contrat		-0.112* (0.0599)		-0.0920 (0.0619)
tension-parrain		-0.0193 (0.0626)		0.00812 (0.0667)
parrain-contrat		-0.0313 (0.0643)		-0.0973 (0.0609)
parrain-contrat-tension		-0.0666 (0.0615)		-0.118* (0.0603)
traitement	-0.0487 (0.0367)		-0.0826** (0.0359)	
Constant	2.565*** (0.0703)	2.563*** (0.0700)	2.397*** (0.0596)	2.394*** (0.0600)
Observations	1,642	1,642	1,425	1,425
R-squared	0.025	0.029	0.032	0.036

Robust standard errors in parentheses

Tableau A8 : Impact sur la confiance dans l'avenir professionnel

Question : on peut atteindre la situation professionnelle que l'on désire : (1 tout-à-fait d'accord...4 pas du tout d'accord.

VARIABLES	reussite vague 1	reussite vague 1	reussite vague 2	reussite vague 2
traitement-base		-0.131*		0.0215
		(0.0783)		(0.0899)
contrat		-0.190**		0.0732
		(0.0802)		(0.0891)
tension		-0.203***		-0.0135
		(0.0785)		(0.0828)
parrain		0.117		0.265***
		(0.0847)		(0.0885)
tension-contrat		-0.0829		-0.0219
		(0.0805)		(0.0780)
tension-parrain		-0.168**		-0.0286
		(0.0758)		(0.0896)
parrain-contrat		0.0271		-0.00129
		(0.0807)		(0.0810)
parrain-contrat-tension		-0.0145		-0.0752
		(0.0826)		(0.0873)
traitement	-0.0801*		0.0281	
	(0.0471)		(0.0506)	
Constant	2.159***	2.154***	2.031***	2.022***
	(0.0847)	(0.0851)	(0.0840)	(0.0837)
Observations	1,694	1,694	1,474	1,474
R-squared	0.035	0.046	0.028	0.038

Robust standard errors in parentheses

Tableau A9 : Impact sur la confiance pour les entreprises/employeurs

Question : Pour chacune des institutions que je vais vous citer, pouvez-vous me dire dans quelle mesure vous avez confiance ou pas : une grande confiance, une certaine confiance, peu de confiance ou pas confiance du tout ?

VARIABLES	confiance entreprises	confiance entreprises	confiance employeurs	confiance employeurs	confiance autres	confiance autres
traitement-base		-0.101 (0.0687)		-0.0930 (0.0781)		-0.0336 (0.0762)
contrat		-0.0206 (0.0745)		-0.0485 (0.0730)		0.0763 (0.0686)
tension		-0.213*** (0.0665)		-0.0505 (0.0704)		-0.0178 (0.0728)
parrain		-0.0848 (0.0756)		-0.0397 (0.0685)		0.0730 (0.0690)
tension-contrat		-0.171** (0.0694)		-0.132** (0.0651)		0.118 (0.0726)
tension-parrain		-0.0421 (0.0715)		-0.103 (0.0643)		-0.0392 (0.0696)
parrain-contrat		-0.0195 (0.0685)		-0.0305 (0.0717)		0.105 (0.0677)
parrain-contrat-tension		-0.0538 (0.0737)		-0.0797 (0.0709)		0.0378 (0.0696)
traitement	-0.0888** (0.0412)		-0.0721* (0.0402)		0.0424 (0.0407)	
Constant	2.555*** (0.0713)	2.555*** (0.0712)	2.508*** (0.0664)	2.506*** (0.0665)	2.528*** (0.0655)	2.528*** (0.0651)
Observations	1,469	1,469	1,463	1,463	1,475	1,475
R-squared	0.028	0.034	0.030	0.032	0.035	0.040

Robust standard errors in parentheses

Tableau A10 : Impact sur e sentiment de bonheur et le moral (enquête vague 2)

VARIABLES	(1) bonheur	(2) bonheur	(3) moral	(4) moral
traitement_base		0.113* (0.0679)		0.0848 (0.0706)
contrat		0.0829 (0.0523)		0.0848 (0.0624)
tension		0.0223 (0.0557)		0.0456 (0.0702)
parrain		0.145** (0.0607)		0.210*** (0.0738)
tension-contrat		0.00248 (0.0538)		-0.0537 (0.0635)
tension-parrain		0.0122 (0.0559)		-0.0504 (0.0662)
parrain-contrat		0.138** (0.0608)		0.0927 (0.0628)
parrain-contrat-tension		-0.0115 (0.0580)		0.0438 (0.0721)
traitement	0.0618* (0.0343)		0.0554 (0.0397)	
Constant	1.880*** (0.0607)	1.872*** (0.0608)	1.939*** (0.0695)	1.933*** (0.0691)
Observations	1,478	1,478	1,477	1,477
R-squared	0.025	0.032	0.027	0.037

Note de Lecture : le passage par un parrain augmente l'indicateur de bonheur et de moral, c'est-à-dire diminue le sentiment de bonheur et le moral, tel que déclarés à l'enquête V2.

Rappel des questions :

P11 Tout bien considéré, diriez-vous que vous êtes...

1 ...très heureux 2 ...assez heureux 3 ...pas très heureux 4 ...pas heureux du tout

Dans l'ensemble, comment décririez-vous votre moral en ce moment? Diriez-vous qu'il est... 1 ... très bon, 2 ... plutôt bon, 3 ... plutôt mauvais, 4 ... très mauvais

Tableau A11 : Hétérogénéité selon le genre

Outcome	emploi	emploi TP	emploi stable	avenir pro	confiance entreprise	heureux
traitement	.485	.005	.731	.006	.482	.417
traitement de base	.247	.633	.405	.806	.773	.648
contrat	.784	.543	.441	.933	.553	.998
tension	.302	.271	.368	.336	.238	.887
parrain	.560	.498	.223	.787	.091	.493
tension/contrat	.44	.275	.690	.700	.478	.573
contrat/parrain	.891	.843	.826	.85	.126	.928
parrain/tension	.692	.227	.421	.257	.08	.22
parrain/tension/contrat	.49	.796	.588	.004	.541	.098

Tableau A12a : Outcome= Emploi seul

Nature du traitement	anxiété	conscience	dépendance	ouverture	locus interne
traitement	.733	.316	.548	.492	.34
traitement de base	.387	.114	.424	.878	.59
contrat	.38	.041	.677	.812	.371
tension	.431	.814	.896	.719	.595
parrain	.767	.661	.306	.66	.857
tension/contrat	.571	.165	.148	.268	.551
contrat/parrain	.635	.638	.346	.408	.311
parrain/tension	.336	.523	.384	.841	.267
parrain/tension/contrat	.846	.868	.016	.830	.248

Tableau A12b Outcome = Emploi à temps plein

Nature du traitement	anxiété	conscience	dépendance		locus interne
			à autrui	ouverture	
traitement	.228	.661	.748	.126	.58
traitement de base	.4	.876	.51	.595	.532
contrat	.277	.151	.305	.695	.507
tension	.48	.393	.613	.655	.245
parrain	.445	.448	.136	.882	.976
tension/contrat	.189	.646	.521	.217	.983
contrat/parrain	.519	.583	.55	.968	.266
parrain/tension	.485	.468	.037	.202	.016
parrain/tension/contrat	.819	.528	.259	.993	.529

Tableau A12c : Outcome = confiance dans l'avenir professionnel

Nature du traitement	anxiété	conscience	dépendance		locus interne
			à autrui	ouverture	
traitement	0	.368	.638	.6	0
traitement de base	.009	.799	.825	.154	.048
contrat	.971	.401	.911	.987	.013
tension	.124	.532	.357	.008	.032
parrain	.397	.241	.517	.884	.212
tension/contrat	.005	.097	.073	.1	.391
contrat/parrain	.32	.45	.971	.132	.341
parrain/tension	.188	.775	.157	.733	.399
parrain/tension/contrat	.228	.569	.774	.6	.109

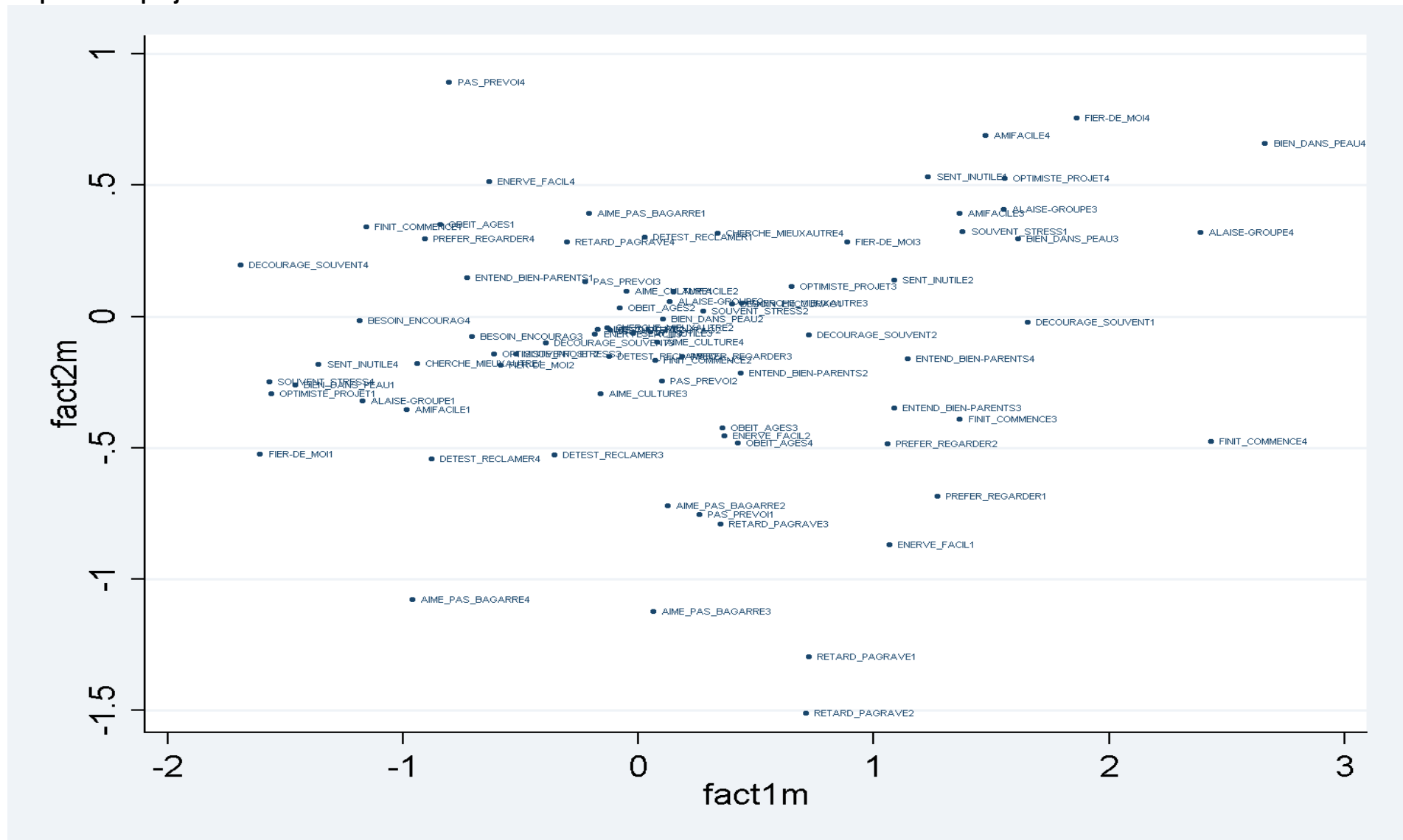
Tableau A12d : Outcome : confiance en réussite professionnelle future

Nature du traitement	anxiété	conscience	dépendance	ouverture	locus interne
traitement	.005	.805	.018	.873	.006
traitement de base	.86	.777	.524	.955	.973
contrat	.499	.053	.125	.847	.441
tension	.008	.041	.314	.877	.088
parrain	.085	.997	.112	.669	.163
tension/contrat	.002	.157	.562	.401	.02
contrat/parrain	.698	.932	.441	.153	.927
parrain/tension	.943	.157	.556	.642	.328
parrain/tension/contrat	.445	.75	.03	.748	.43

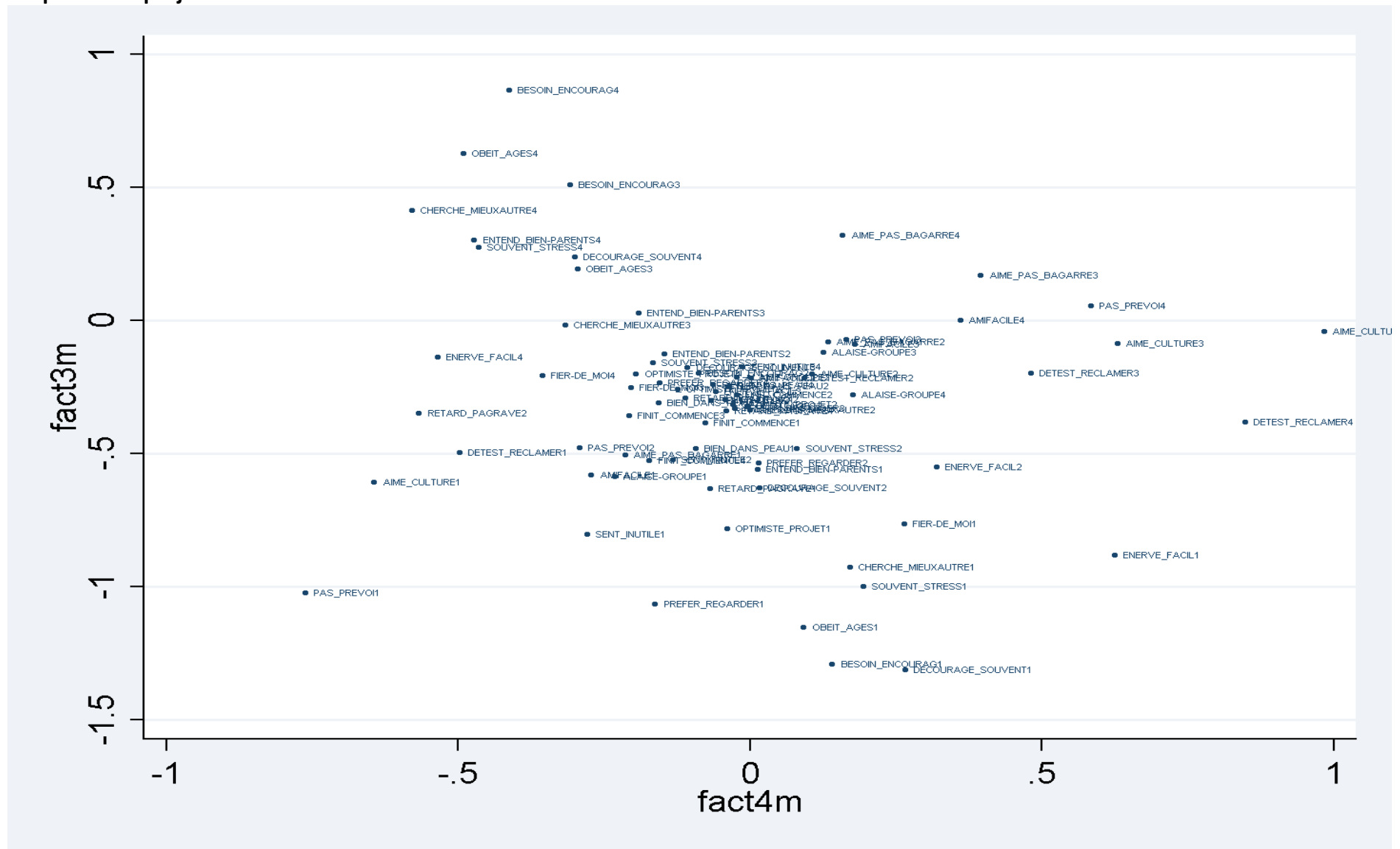
Tableau A12e : Outcome : sentiment d'être heureux

Nature du traitement	anxiété	conscience	dépendance	ouverture	locus interne
traitement	0	.962	.948	.578	0
traitement de base	.062	.149	.641	.098	.016
contrat	.28	.469	.656	.830	.247
tension	.003	.912	.47	.48	.519
parrain	.111	.208	.859	.679	.001
tension/contrat	.026	.295	.65	.680	.028
contrat/parrain	.751	.205	.989	.964	.121
parrain/tension	.239	.872	.547	.456	.076
parrain/tension/contrat	.223	.521	.995	.381	.315

Grphe AG1 : projection des modalités des variables sur les facteurs 1 et 2



Graphe AG2 : projection des modalités des variables sur les facteurs 3 et 4



Annexe 3

Documents

Contrat d'engagement réciproque
Enquêtes baseline
Enquêtes vague 1
Enquête vague 2



Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22

<http://www.experimentationsociale.fr>



Centre de
Recherche en
Économie et
Statistique

ENQUETE CREST

Nom : [à préenseigner] _____

Prénom : [à préenseigner] _____

Identifiant AFIJ : [à préenseigner] _____

Le Centre de Recherche en Economie et Statistiques (CREST) organise une enquête sur les jeunes qui s'inscrivent à l'AFIJ. Cette enquête porte sur les attentes, les projets professionnels et l'insertion future des jeunes qui sortent de l'Université. Ainsi le CREST vous appellera dans six mois et dans un an pour connaître mieux votre situation. Ces enquêtes ne seront utilisées que dans un objectif statistique. Vos réponses seront traitées de façon anonyme et totalement confidentielle. Vos noms, prénoms et coordonnées seront définitivement supprimés à la fin des enquêtes. Aucune de vos réponses ne sera portée à la connaissance des personnels de l'AFIJ. Soyez totalement sincère, car la qualité de vos informations est capitale. Merci de votre participation.

Diriez-vous que votre inscription à l'AFIJ est le fruit :

- D'une démarche personnelle
- De sollicitations familiales
- De discussions avec vos amis
- Autre. Précisez :

Considérez-vous votre formation à l'Université comme :

- En cours
- En suspens
- Achevée

Pensez-vous que la formation que vous avez suivie à l'Université vous aidera dans votre insertion professionnelle ?

- Oui, absolument
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non pas du tout

Avez-vous une idée du métier que vous voudriez faire plus tard ?

- Oui
- Non

Si oui lequel ?

Avez-vous déjà eu l'occasion de participer à d'autres programmes du même type :

- Oui
- Non

Qu'attendez-vous de l'AFIJ ?

- De l'aide pour trouver un emploi rapidement
- Une réorientation scolaire
- La construction d'un projet professionnel
- Rien
- Sans opinion
- Autre. Précisez :

Pensez-vous que l'AFIJ répondra à vos attentes :

- Oui
- Non
- Sans opinion

Comment percevez-vous la situation actuelle sur le marché du travail :

- Très favorable
- Plutôt favorable
- Plutôt défavorable
- Très défavorable
- Sans opinion

Pensez-vous que votre insertion sur le marché du travail sera :

- Très facile
- Plutôt facile
- Plutôt difficile
- Très difficile
- Sans opinion

Pour mieux vous connaître, nous allons maintenant aborder la façon dont vous vous comportez dans des situations simples de la vie quotidienne. Répondez très sincèrement. Pour chacune des situations, indiquez si celle-ci vous correspond ou non.

Je me fais facilement de nouveaux amis

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je me sens souvent inutile

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Dans un groupe, je me sens souvent à l'aise

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je m'énerve facilement

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Globalement, je suis plutôt fier de moi

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Ce n'est pas très grave d'être en retard à un rendez-vous

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

J'aime bien les activités culturelles ou artistiques

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je ne prévois pas trop à l'avance parce qu'on ne peut pas savoir comment vont tourner les choses

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Dans un travail, je cherche souvent à faire mieux que les autres

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je me sens bien dans ma peau

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

J'obéis toujours aux personnes plus âgées que moi

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je finis toujours ce que j'ai commencé

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je me décourage souvent lorsque je n'arrive pas à faire quelque chose

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je m'entends bien avec mes parents

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Quand je fais des projets, je suis presque certain qu'ils vont marcher

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je n'aime pas la bagarre

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je déteste réclamer

tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je préfère regarder plutôt que faire

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Dans mon travail, j'ai besoin qu'on m'encourage

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je suis souvent stressé

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je n'aime pas ce qui est habituel et prévu d'avance

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je maîtrise ma vie

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Pour réussir, les talents naturels sont bien plus importants que tous les efforts que l'on peut faire

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Lorsque je suis confronté à des difficultés, le plus souvent je ne me sens pas à la hauteur

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je mérite plus que ce que j'ai eu jusqu'à présent

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

La réussite est une question de chance

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Les hommes politiques peuvent avoir un effet sur la société

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Mes opportunités sont déterminées par mon environnement social

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

Je trouve souvent que d'autres contrôlent ma vie

- tout-à-fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord

L'enquête se poursuivra sur l'année qui vient. Vous serez contactés par le CREST dans six mois et un an. Pour nous permettre de vous joindre plus facilement, nous vous serions très obligés de bien vouloir nous communiquer :

Votre adresse :

Votre numéro de téléphone mobile :

Un numéro de téléphone fixe où nous pourrions vous joindre (au cas où vous changeriez de téléphone mobile) :

Phase de contact :

Top

- **Affichage des numéros téléphone possible (tel1 à tel 20, afin que l'enquêteur sache qu'il peut appeler directement un autre tél, si celui qu'il exploite tombe en faux numéro)**

Bonjour, je suis ..., mandaté par le **CREST, c'est-à-dire le** Centre de Recherche en Economie et Statistique

Je cherche à contacter :

libelle_etat_civil_jeune **nom jeune** **prenom jeune**

Vous/Il/elle fait(es) parti(e) des étudiants qui ont été recrutés par l'AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes) en [**Date entree experimentation**] (**mois et année**).

Nous appelons comme prévu 6 mois après cette première enquête.

QC1- Vous êtes bien...

libelle_etat_civil_jeune **nom jeune** **prenom jeune**

1- Oui => **QC4**

2- non=> **QC2**

SI QC1= 2 (pas le jeune)

QC2-

Libelle_etat_civil_jeune **nom jeune** **prenom jeune**

Vit-il/elle avec vous (à cette adresse) ? (vous êtes un parent, conjoint, colocataire...)

1- Oui => **QC3A**

2- non => **QC3B**

SI QC2= 1 (même domicile)

QC3A. Pouvez-vous me le passer, s'il vous plait ?

1- Oui => **QC4**

2- Non (=> **qu'il demande au jeune l'autorisation avant et on rappellera plus tard à ce même numéro**) => **recode contact 1**

SI QC2= 2 (domicile différent)

QC3B- Pouvez-vous me donner son téléphone ou son adresse email sur lequel je peux le joindre ?

1- Oui => **QC3C**

2- Non ne l'as pas => **recode contact 2**

3- Refuse de le donner (=> **qu'il demande au jeune l'autorisation avant et on rappellera plus tard pour prendre le téléphone**) => **recode contact 3**

SI QC3B= 1 (prise de tel)

QC3C : je vais prendre un téléphone fixe, un n° mobile et une adresse email

TFJ : Tel fixe jeune :

TMJ Tel mobile jeune :

EJ : Adresse email :

Date de RDV possible :

Consigne enq : si le jeune est actuellement à l'étranger: mettre en RDV pour la date de son retour

Commentaire :

⇒ **recode contact 4**

Recode contact

- 1- Même domicile, refus de le passer : prise de RDV après demande
- 2- Domicile différent, n'as pas le tel
- 3- Domicile différent, refus de le donner: prise de RDV après demande
- 4- RDV sur nouveau tél du jeune
- 5- Jeune directement (si QC1=1 ou QC3A=1)

QC4- display Etat JEUNE

QC3A=1 (accepte de le passer):

Bonjour, je suis ..., mandaté par le **CREST, le** Centre de Recherche en Economie et Statistique.

Vous faites parti(e) des étudiants qui avait été recruté par l'AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes) en **[Date entree experimentation] (mois et année)** dans le cadre du programme **REBOND**. Le **CREST est chargé d'étudier si les programmes mis en place par l'AFIJ fonctionnent et comment ils doivent être améliorés**. Nous vous avons déjà appelé il y a six mois Nous vous rappelons comme prévu pour une dernière enquête dans le but de suivre votre parcours.

QC1= 1 (jeune directement) ou QC3A=1 (accepte de le passer):

Avez-vous 10 à 15 minutes devant vous ou plus tard, afin que je puisse vous poser les quelques questions ?

Quelque soit votre situation actuelle, vos réponses sont importantes. Vos réponses permettront d'améliorer ces programmes d'aide à l'insertion professionnelle. Vos réponses seront traitées de façon strictement anonyme et soyez assuré notamment que l'AFIJ ne sera jamais en contact avec les informations que vous voudrez bien nous donner.

QC4

1. Jeune accepte le questionnaire
2. RDV avec le jeune
3. Refus du jeune
4. a déjà rempli le questionnaire CAWI => **mettre en RDV le lendemain afin de s'assurer du dédoublement cawi avec commentaire « si votre n° téléphone sort, c'est qu'il n'as pas fini ou pas valider correctement, il faut qu'il se reconnecte »**
5. a déjà renvoyé le questionnaire papier => **mettre en RDV +7 jours afin de s'assurer du dédoublement papier avec commentaire « si votre n°téléphone sort, c'est que le qst papier a été perdu par la poste»**

SI QC4=1, merci, allez en Q1

Q1 : Actuellement, est-ce que vous exercez un emploi, y compris stage en entreprise et contrat en alternance ?

Consigne enquêteur : nous parlons ici d'emploi rémunéré, déclaré ou pas

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Refus de répondre

Suppression filtre !!

Q2 : Actuellement, cherchez-vous un emploi (Si Q1=1 : autre que celui que vous exercez actuellement) ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Refus de répondre

Top

Si Q1 = 1, poser le bloc Travail (questions T1 à T10)

Si Q1= 2, ne pas poser le bloc Travail (questions T1 à T10)

Bloc Travail

Display : Nous avons vous poser quelques questions concernant votre emploi actuel.

T1 Actuellement, vous exercez votre emploi comme...

Enquêteur citez :

Une réponse possible

- 1 Manœuvre ou ouvrier spécialisé
- 2 Ouvrier qualifié ou hautement qualifié, technicien d'atelier
- 3 Employé de bureau, employé de commerce, personnel de services, technicien
- 4 Agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non cadre)
- 5 Ingénieur, cadre
- 6 Directeur général, adjoint direct
- 7 (Ne sait pas se positionner) [ne pas citer](#)
- 8 (Refus de répondre) [ne pas citer](#)

T2 : Quel est votre métier ?

Notez en texte ouvert

T3 Vous exercez votre emploi...

Enq citez :

Une réponse possible

- 1 A votre compte
- 2 Comme salarié
- 3 Vous travaillez pour un ou avec un membre de votre famille sans être salarié
- 4 autre cas (A précisez en clair)
- 5 (Ne sait pas se positionner) [ne pas citer](#)
- 6 (Refus de répondre) [ne pas citer](#)

T3-40 : Autre type d'emploi (non listée précédemment) ?

Texte ouvert _____

Poser Si T3=2 (salarié)**T4 Votre employeur est-il ...****Enq citez :****Une réponse possible**

- 1 une entreprise privée, une association
- 2 une entreprise publique (La Poste, EDF-GDF)
- 3 un ou plusieurs particuliers
- 4 Hôpitaux publics
- 5 Collectivités locales (mairie, conseil général, conseil régional)
- 6 Etat (Ministères, etc.)
- 7 (Ne sait pas) *ne pas citer*
- 8 (Refus de répondre) *ne pas citer*

T5 : Quel type de contrat de travail avez-vous actuellement?**Enq citez :****Une réponse possible****Consigne enq : Pour les Contrats aidés, coder 2 CDD autre que saisonnier****Pour les contrats de professionnalisation, coder 5 contrat en alternance**

- 1 contrat à durée indéterminée
- 2 contrat à durée déterminée autre que saisonnier
- 3 contrat saisonnier
- 4 contrat d'intérim ou de travail temporaire
- 5 contrat d'apprentissage ou en alternance
- 6 Stage en entreprise
- 7 Pas de contrat
- 8 (Ne sait pas) *ne pas citer*
- 9 (Refus de répondre) *ne pas citer*

Si T5= 1, ne pas poser T6**T6 : Quelle est la durée prévue de ce contrat? Réponse en ...****Une réponse possible**

- 1 mois
- 2 en semaines
- 3 en jours
- 4 (Ne sait pas)
- 5 (Refus de répondre)

Si T6=1 : T6j : Notez le nombre de mois : de 1 à 24 possible _____ mois**Si T6=2 : T6s : Notez le nombre de semaines : de 1 à 96 semaines _____ semaines****Si T6=3 : T6J : Notez le nombre de jours : de 1 à 30 jours _____ jours****T7 : A quelle date avez-vous commencé cet emploi [rappel de emploi : réponse de la T2]?****CONSIGNE ENQ : si pour cet emploi, plusieurs contrats se sont succédés: donner la date de début de l'emploi (exemple assistante de production : CDD puis CDI, donnez date d'entrée en CDD)****Notez en JJ/MM/AA****T8 : Dans votre emploi, votre contrat actuel prévoit un travail...****Enq citez :****Une réponse possible**

- 1 à temps complet ?
- 2 ou à temps partiel ?
- 3 (ne sait pas) *ne pas citer*
- 4 (Refus de répondre) *ne pas citer*

T9 : Combien de temps travaillez-vous en moyenne par semaine ? Réponse en ...

Consigne enq : 35H par semaine en travaillant 5 jours par semaine

Plusieurs réponses possibles

1 jours (exemple 5 jour/ semaine)

2 en heures (exemple 35h/semaine)

3 ne sait pas

4 Refus de répondre

Si T9=1 : T9J : Notez le nombre de jours de travail par semaine: (de 1 à 78): _____ jour(s) par semaine

Si T9=2 : T9h : Notez le nombre d'heures de travail par semaine : (de 1h à 168h) : _____ heure(s) par semaine

T10 : Combien gagnez-vous par mois en salaire net, primes comprises ? en euros, net par mois, primes comprises

ENQ : Si intérimaire en mission de moins d'un mois, on parle du bulletin de paie du contrat en cours.

- 1- Donne un chiffre
- 2- Ne sait pas encore (pas encore eu la 1^{er} feuille de paie)
- 3- Refus

Si T10=1 : T100- Notez en euros le salaire mensuel net avec les primes comprises: (Borne 0€ à 99 999€)

Si T10=3 Refus

T11 : Dans quelle tranche se situe votre salaire ?

ENQUETEUR : il s'agit d'un salaire mensuel net, primes comprises

Une réponse possible

ENQ CITEZ

- 1 moins de 250 €
- 2 de 250€ à moins de 500 €
- 3 de 500€ à moins de 750 €
- 4 de 750€ à moins de 1 000 €
- 5 de 1 000€ à moins de 1250 €
- 6 de 1250€ à moins de 1 500 €
- 7 de 1 500€ à moins de 2 000 €
- 8 2000 € et plus
- 9 (NSP) ne pas citer
- 10 (REFUS) ne pas citer

T12 supprimée

Top

Modif du filtre !!

Si Q2=1, poser le Bloc Recherche d'emploi (ceux actuellement en recherche d'emploi ayant ou pas déjà un travail actuel)

Bloc Recherche d'emploi

Display : Nous avons vous poser quelques questions concernant votre recherche emploi.

Poser si Q1=1 (pour ceux qui on déjà un travail)

R1 : Pourquoi cherchez-vous un autre emploi ? Quelle est la raison principale ?

Une réponse possible

Enquêteur citez :

Alea item de 1 à 3

- 1 vous risquez de perdre l'emploi actuel
- 2 vous cherchez un emploi qui vous convient mieux
- 3 vous devez ou vous voulez déménager dans une autre région
- 4 autre raison (Précisez en clair)
- 5 (refus) **ne pas citer**

Poser si R1=4

R1-40 : indiquez la raison principale pour laquelle vous recherchez un autre emploi ?

(Ouvert) _____

Si T12=1 ou Q2=1, poser R2 et R3 (a tous ceux qui recherchent un emploi)

R2 : Quel(s) organisme(s) vous aide(nt) dans la recherche cet emploi?

Poser en Oui/Non

Plusieurs réponses possibles : (4 réponses maximum)

Item 6 exclusif

Enq citez

- 1 pôle emploi
- 2 mission locale
- 3 agence d'intérim
- 4 AFIJ
- 5 autre(s) (Précisez)
- 6 NON, AUCUN organisme
- 7 (refus) **ne pas citer**

Poser si R2=5

R2-50 : Quel(s) autre organisme(s) vous aide(nt) pour chercher cet emploi ?

Ouvert (4 réponses maximum au total avec les éventuelles réponses données en R2)

R2-501 (réponse 1) _____

R2-502 (réponse 2) _____

R2-503 (réponse 3) _____

R2-504 (réponse 4) _____

R3 : Depuis combien de temps cherchez-vous un (Si Q1=1, autre) emploi ? Réponse en ...

Plusieurs réponses possibles

Enq : exemple : si 2 ans et demi : taper 2 ans et 6 mois

- 1 années
- 2 mois
- 3 semaines
- 4 ne sait plus
- 5 refus

Si R3=1 : R3A : Notez le nombre d'années : de 1 à 20 ans

Si R3=2 : R3M : Notez le nombre de mois: de 1 à 12 mois

Si R3=3 : R3S : Notez le nombre de semaines de 1 à 36 semaines

Top

Bloc Scolarité

Display : Nous allons vous poser quelques questions concernant votre scolarité.

Q3 : Etes-vous inscrit dans un établissement scolaire ou universitaire ?

Une réponse possible

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Refus

Poser Si Q3=1

S1 : En quelle classe ou en quelle année d'études êtes-vous inscrits actuellement?

Une réponse possible

Enq citez : si inscrit dans 2 filières à la fois, donner la principale ou la plus importante pour le jeune

- 1 1^{ère} année de CAP-BEP (ou équivalent)
- 2 2^{ème} année de CAP-BEP
- 3 3^{ème} année de CAP-BEP
- 4 1^{ère} année de BAC PRO
- 5 2^{ème} année de BAC PRO (terminale pro)
- 6 1^{ère} année de BTS-DUT
- 7 2^{ème} année de BTS-DUT
- 8 L1
- 9 L2
- 10 L3
- 11 M1
- 12 M2
- 13 autre classe ou niveau (précisez en clair)
- 14 (refus) ne pas citer

Poser si S1=13

S1 -130: Dans quelle classe ou en quelle année d'études êtes-vous inscrits actuellement - formation non listée précédemment - ?

Texte Ouvert _____

Top

Bloc Formation

Display : Nous allons vous poser quelques questions concernant **la ou les formations hors établissement scolaire ou universitaire**, que vous suivez éventuellement.

Q4 : Etes-vous actuellement en formation ?

Une réponse possible

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Refus

Poser SI Q4=Non

Q5 : Cherchez-vous une formation ?

Une réponse possible

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Refus

Q6 : Envisagez-vous de poursuivre ou de reprendre vos études ?

Une réponse possible

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Ne sait encore
- 4 Refus

Si Q4=1 ou Q5=1, poser le Bloc F1 et F2) actuellement en formation ou en recherche de formation

F1 : Dans quel but (Si Q4=1 faites-vous) / (Si Q5=1 cherchez-vous) cette formation ?

Plusieurs réponses possibles

Enq citez

Poser en oui/non

Alea de 1 à 4

- 1 construire un projet professionnel
- 2 apprendre à chercher un emploi
- 3 apprendre un nouveau métier
- 4 préparer un diplôme, une qualification ou un concours
- 5 autres (précisez en clair)
- 6 (ne sait pas) **ne pas citer**
- 7 (refus) **ne pas citer**

Poser si F1=5

F1-50 : Dans quel but (Si Q4=1 faites-vous) / (Si Q5=1 cherchez-vous) cette formation – autre(s) raison (s) non listée(s) ?

Texte Ouvert _____

Poser Si F1=1,2, 3, 4, 5**F2 : Quel métier ou emploi, souhaitez vous préparer?**

- 1 Donne une réponse
- 2 Ne sait pas encore quel métier préparer
- 3 Refus

Si F2=1 : F2O : texte Ouvert

Poser Si Q4=1 (actuellement en formation)**F3 : Combien de temps dure au total votre formation actuelle? Réponse en...****Une réponse possible**

- 1 années => **Si F3=1** : F3a : notez en années (de 1 à 10 ans)
- 2 mois => **Si F3=2** : F3m : notez en mois (de 1 à 36 mois)
- 3 semaines => **Si F3=3** : F3s: notez en semaines (de 1 à 52 semaines)
- 4 heures => **Si F3=4** : F3h : notez en heures (de 1 à 200 heures)
- 5 Ne sait pas
- 6 Refus

Poser Si Q5=1 (en recherche de formation)**F4 : Depuis combien de temps cherchez-vous cette formation ? Réponse en...****Plusieurs réponses possibles****Enq : exemple : si 2 ans et demi : taper 2 ans et 6 mois**

- 1 années => **Si F4=1** : F4A : Notez le nombre d'années : de 1 à 20 ans
- 2 mois => **Si F4=2** : F4M : Notez le nombre de mois: de 1 à 12 mois
- 3 semaines => **Si F4=3** : F4S : Notez le nombre de semaines de 1 à 36 semaines
- 4 Ne sait pas
- 5 Refus

Poser Si Q5=1(en recherche de formation)**F5 : Est-ce que vous avez une demande de formation en attente ?****Une réponse possible**

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Ne sait pas
- 4 Refus

Top

Parcours sur les 6 derniers mois

Q7 : Nous allons maintenant récapituler votre situation professionnelle, en dehors de votre scolarité à l'Université, sur les six derniers mois, avez-vous connu chaque type de situation que je vais vous citer?

Avez-vous connu...un/une ou plusieurs

Enq citez

Q7_1: CDI ?

- 1 OUI
- 2 NON
- 3 REFUS

Si Q7_1=1

Q7_1b. Au total, Combien de temps êtes vous resté en **CDI** (au cours des 6 derniers mois) ?
réponse donnée en ...

Consigne enq : Si plusieurs CDI : donner la durée en cumulé au total sur les 6 derniers mois ?

Plusieurs réponses possibles

Enq : exemple : si 1 mois et demi : taper 1 mois et 2 semaines

- 1 années => **Si Q7_1b =1** : Q7_1b A : Notez le nombre d'années : **de 1 à 2 ans**
- 2 mois => **Si Q7_1b = 2** : Q7_1b M : Notez le nombre de mois: **de 1 à 12 mois**
- 3 semaines => **Si Q7_1b =3** : Q7_1b S : Notez le nombre de semaines **de 1 à 48 semaines**
- 4 jours => **Si Q7_1b =4** : Q7_1b J : Notez le nombre de jours **de 1 à 365 jours**
- 5 Ne sait pas
- 6 Refus

Q7_2: CDD ?

- 1 OUI
- 2 NON
- 3 REFUS

Si Q7_2=1

Q7_2b. Combien de temps êtes vous resté en **CDD** (au cours des 6 derniers mois)? réponse donnée en ...

Consigne enq : Si plusieurs CDD: donner la durée en cumulé au total sur les 6 derniers mois ?

Plusieurs réponses possibles

Enq : exemple : si 1 mois et demi : taper 1 mois et 2 semaines

- 1 années => **Si Q7_2b =1** : Q7_2b A : Notez le nombre d'années : **de 1 à 2 ans**
- 2 mois => **Si Q7_2b = 2** : Q7_2b M : Notez le nombre de mois: **de 1 à 12 mois**
- 3 semaines => **Si Q7_2b =3** : Q7_2b S : Notez le nombre de semaines **de 1 à 48 semaines**
- 4 jours => **Si Q7_2b =4** : Q7_2b J : Notez le nombre de jours **de 1 à 365 jours**
- 5 Ne sait pas
- 6 Refus

Q7_3: formation ?

- 1 OUI
- 2 NON
- 3 REFUS

Si Q7_3=1

Q7_3b. Combien de temps êtes vous resté en formation (au cours des 62 derniers mois)? réponse donnée en ...

Consigne enq : Si plusieurs formation : donner la durée en cumulé au total sur les 12 derniers mois ?

Plusieurs réponses possibles

Enq : exemple : si 1 mois et demi : taper 1 mois et 2 semaines

- 1 années => **Si Q7_3b =1** : Q7_3b A : Notez le nombre d'années : de 1 à 2 ans
- 2 mois => **Si Q7_3b = 2** : Q7_3b M : Notez le nombre de mois: de 1 à 12 mois
- 3 semaines => **Si Q7_3b =3** : Q7_3b S : Notez le nombre de semaines de 1 à 48 semaines
- 4 jours => **Si Q7_3b =4** : Q7_3b J : Notez le nombre de jours de 1 à 365 jours
- 5 Ne sait pas
- 6 Refus

Q7_4: stage en entreprise ?

- 1 OUI
- 2 NON
- 3 REFUS

Si Q7_4=1

Q7_4b. Combien de temps êtes vous resté en stage en entreprise (au cours des 6 derniers mois)? Réponse donnée en ...

Consigne enq : Si plusieurs stage: donner la durée en cumulé au total sur les 6 derniers mois ?

Plusieurs réponses possibles

Enq : exemple : si 1 mois et demi : taper 1 mois et 2 semaines

- 1 années => **Si Q7_4b =1** : Q7_4b A : Notez le nombre d'années : de 1 à 2 ans
- 2 mois => **Si Q7_4b = 2** : Q7_4b M : Notez le nombre de mois: de 1 à 12 mois
- 3 semaines => **Si Q7_4b =3** : Q7_4b S : Notez le nombre de semaines de 1 à 48 semaines
- 4 jours => **Si Q7_4b =4** : Q7_4b J : Notez le nombre de jours de 1 à 365 jours
- 5 Ne sait pas
- 6 Refus

Q7_5: période(s) de chômage

- 1 OUI
- 2 NON
- 3 REFUS

Si Q7_5=1

Q7_5b. Combien de temps êtes vous resté au chômage (au cours des 6 derniers mois) ? Réponse donnée en ...

Consigne enq : Si plusieurs périodes de chômage : donner la durée en cumulé au total sur les 6 derniers mois ?

Plusieurs réponses possibles

Enq : exemple : si 1 mois et demi : taper 1 mois et 2 semaines

- 1 années => **Si Q7_5b =1** : Q7_5b A : Notez le nombre d'années : de 1 à 2 ans
- 2 mois => **si Q7_5b = 2** : Q7_5b M : Notez le nombre de mois: de 1 à 12 mois
- 3 semaines => **Si Q7_5b =3** : Q7_5b S : Notez le nombre de semaines de 1 à 48 semaines
- 4 jours => **Si Q7_5b =4** : Q7_5b J : Notez le nombre de jours de 1 à 365 jours
- 5 Ne sait pas
- 6 Refus

Top

Bloc Mode de vie et revenus

Q8 : Aujourd'hui, quelles sont toutes les sources de revenus dont vous disposez pour vivre?

Plusieurs réponses possibles

Enq citez

Aléa 1 à 11

- 1 vos parent(s)
- 2 des membres de votre famille (autre que vos parents) ou des amis
- 3 (item posé si Q1=1) votre salaire
- 4 le RSA (revenu de Solidarité Active)
- 5 des allocations chômage (ASS (Allocation de Solidarité Spécifique), ARE (Allocation d'aide au Retour à Emploi))
- 6 des allocations familiales
- 7 des aides au logement
- 8 la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)
- 9 des allocations formation
- 10 l'API (Allocation Parent Isolé)
- 11 AAH (Allocation Adulte Handicapé)
- 12 d'autres aides (Précisez en clair)
- 13 (aucune source de revenus) ne pas citer
- 14 (refus de répondre) ne pas citer

Poser si Q8=12

Q8-120 : Aujourd'hui, quelles autres sources de revenus dont vous disposez pour vivre?

Texte Ouvert (refus possible) _____

Q9 Quel est le montant mensuel global dont vous disposez pour vivre en comptant tous les revenus - travail et hors travail ? en euros, en moyenne net par mois.

Numérique Ouvert (refus possible) _____

Q10 : Où habitez-vous habituellement ?

Plusieurs réponses possibles

Enq citez

- 1 chez vos parents ou un de vos parents
- 2 dans un logement personnel
- 3 hébergé par un(e) de vos amis
- 4 en foyer
- 5 en internat
- 6 (Autre (Précisez)) ne pas citer
- 7 (refus) ne pas citer

Poser si Q10=6 Q10-60. Où habitez-vous habituellement (non cité dans la liste)

Texte Ouvert (refus possible) _____

Q11 : Vivez-vous en couple ?

Une réponse possible

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 refus

Q12A. Avez-vous des enfants à charge ?

Une réponse possible

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 refus

Poser Si Q12A=1

Q12B Combien d'enfants avez-vous à charge ?

Numérique Ouvert (refus possible) (de 1 à 10) _____ enfants à charge

Poser si Q12B=1

Q13A Quel âge a votre enfant (l'enfant dont vous avez la charge) ?

Numérique Ouvert (refus possible) (de 1 à 20) _____ ans

Poser Si Q12B> 1

Q13B Quel âge a votre enfant le plus jeune (le plus petit) (parmi les enfants dont vous avez la charge) ?

Numérique Ouvert (refus possible) (de 1 à 20) _____ ans

Top

Bloc Accompagnement

T1 : désigne le mois-année=date de l'enquête - 6 mois

A1 : Depuis [T1], avez vous cherché à entrer en contact avec une ou plusieurs entreprises (réponses annonces, lettre candidature, appels, etc) ?

Une réponse possible

1. Oui
2. Non
3. Refus (ne pas citer)

Poser Si A1=1

A2 : Combien d'entreprises au total (si Q1=1: y compris celle actuelle) avez-vous contacté depuis [T1]?

Numérique Ouvert (refus possible) (de 1 à 200) _____

A3 : Depuis [T1], avez-vous obtenu un ou plusieurs entretiens d'embauche ?

Une réponse possible

1. Oui
2. Non
3. Refus (ne pas citer)

Poser Si A3=1

A4 : Dans combien d'entreprises différentes au total (si Q1=1: y compris celle actuelle) avez-vous obtenu des entretiens d'embauche ?

Numérique Ouvert (refus possible) (de 1 à 50) _____

A5 : Depuis [T1], avez-vous eu une ou plusieurs propositions d'embauche fermes ?

Consigne enq : Si une en attente, pour l'instant =non

Une réponse possible

1. Oui
2. Non
3. Refus (ne pas citer)

Poser si A5=1

A6 : Depuis [T1], combien de propositions d'embauche fermes (si Q1=1: y compris celle actuelle) avez-vous eu ?

Numérique Ouvert (refus possible) (de 1 à 50) _____

A7a : Depuis [T1], avez-vous bénéficié de conseils, d'aides (ou simplement consulté) des organismes de placement (y compris AFIJ, Pôle emploi, Agences d'Interim)

Une réponse possible

1. Oui
2. Non
3. Refus (ne pas citer)

(Si A7a=1)

A7b : Pouvez-vous me dire quel organisme ?

(plusieurs réponses possibles)

1. Pole Emploi
2. AFIJ
3. Agences de placement
4. Autres organismes (précisez)

A7c Depuis [T1], avez-vous bénéficié de conseils, d'aides (ou simplement consulté) des personnes qui appartiennent au monde de l'entreprise, en dehors de conseillers AFIJ ou d'autres agences ?

Une réponse possible

1. Oui
2. Non
3. Refus (ne pas citer)

Poser Si A7=1

A8a Depuis [T1], combien de professionnels avez-vous vu ?

Numérique Ouvert (refus possible) (de 1 à 50) _____

Poser Si A7=1

A8b : Avez-vous été suivi personnellement par un de ces professionnels ? (Attention, je dis bien depuis T1)

Une réponse possible

1. Oui
2. Non
3. Refus (ne pas citer)

Poser Si A8b=1

A9 Quel(s) type(s) d'aide vous a apporté ce professionnel (celui qui vous a suivi personnellement) ?

Consigne enq : s'il y a eu plusieurs professionnels depuis [T1], qui l'ont suivi personnellement, notez toutes les aides apportées

Plusieurs réponses possibles

Enq citez :

Ce/ces professionnel(s) vous a/ont aidé(s) ...

Aléa de 1 à 4

Poser en Oui/Non

- 1 à y voir plus clair sur les métiers
- 2 à vous préparer aux entretiens professionnels
- 3 à trouver un stage
- 4 en vous donnant des contacts avec des employeurs potentiels
- 5 Autres (Précisez)
- 6 (Aucune vraie aide à mon avis) ne pas citer
- 7 (Ne sait pas) ne pas citer
- 8 (Refus) ne pas citer

Poser Si A9=5

A9-50 Quel(s) type(s) d'aide vous a apporté ce professionnel (non listée précédemment) ?

Texte Ouvert (refus possible) _____

[top](#)

Bloc Rapport au travail

Display : Je vais vous poser un certain nombre de questions sur le travail. Répondez-moi sincèrement. Je vous rappelle qu'il s'agit d'une étude totalement confidentielle. Vos réponses sont rendues anonymes et ne sont là que pour construire des statistiques.

OT1 Le travail, c'est juste une façon de gagner de l'argent, rien de plus ? êtes vous...

Une réponse possible

Enq citez

1. tout-à-fait d'accord
2. plutôt d'accord
3. pas vraiment d'accord
4. pas du tout d'accord
5. (Ne sait pas) [ne pas citer](#)
6. (Refus) [ne pas citer](#)

OT2 Le travail, c'est l'activité la plus importante pour une personne ? Êtes-vous...

Une réponse possible

Enq citez

1. tout-à-fait d'accord
2. plutôt d'accord
3. pas vraiment d'accord
4. pas du tout d'accord
5. (Ne sait pas) [ne pas citer](#)
6. (Refus) [ne pas citer](#)

OT3 Qu'est-ce qui vous paraît important dans le fait de travailler ?

Citez en oui/non

Enq citez

Une réponse par sous question

Alea sq 1 à 6	1 Oui, c'est important	2 Non, ce n'est pas important	3 (Ne sait pas) ne pas citer	4 (Refus) ne pas citer
OT3_1 Sortir de chez soi				
OT3_2 Rencontrer des gens				
OT3_3 Avoir un revenu				
OT3_4 Se sentir utile				
OT3_5 Avoir des horaires qui laissent du temps pour soi et sa famille				
OT3_6 Avoir une grande liberté dans le travail				

OT4 L'avenir est tellement incertain qu'il est préférable de vivre au jour le jour ? Êtes-vous...

Une réponse possible

Enq citez

1. tout-à-fait d'accord
2. plutôt d'accord
3. plutôt pas d'accord
4. pas du tout d'accord
5. (Ne sait pas) [ne pas citer](#)
6. (Refus) [ne pas citer](#)

OT5 En travaillant, on peut toujours réussir à atteindre la situation professionnelle que l'on désire ?

Êtes-vous...

Une réponse possible

Enq citez

1. tout-à-fait d'accord
2. plutôt d'accord
3. plutôt pas d'accord
4. pas du tout d'accord
- 5 (Ne sait pas) **ne pas citer**
- 6 (Refus) **ne pas citer**

Top

Bloc Projets

Display : Nous allons maintenant parler de vos projets

P1 Avez-vous une idée, du métier ou du domaine de métiers en général, que vous souhaitez exercer plus tard ?

Une réponse possible

Enq citez

1. Oui tout à fait.
2. Oui, plutôt
3. Pas vraiment
4. Non pas du tout
5. Je voudrais m'arrêter de travailler/ne jamais travailler
6. (refus de répondre) **ne pas citer**

Poser Si P1=1 ou 2

P2 : Pouvez-vous me le préciser le métier ou du domaine de métiers ?

Texte Ouvert (refus possible)

Poser Si P1=1 ou 2

P3 Avez-vous le même projet il y a six mois?

Une réponse possible

1. Oui
2. Non
3. refus

Poser Si P1=1 ou 2

P4 : Ce que vous faites actuellement, vous permet-il de vous préparer à ce projet ?

Une réponse possible

Enq citez

1. Oui tout à fait.
2. Oui, plutôt
3. Pas vraiment
4. Non pas du tout
5. (Ne sait pas) **ne pas citer**
6. (Refus) **ne pas citer**

Poser si P1=3 ou 4

P5 Avez-vous l'intention de préparer un projet professionnel (c'est à dire définir le métier que vous souhaiteriez exercer)?

Une réponse possible

1. Oui
2. Non
3. Ne sait pas
4. Refus

Poser SI P5=1

P6 : Dans quels délais avez-vous prévu de le préparer ?

Une réponse possible

Enq citez

1. C'est déjà fait
2. Dans quelques mois
3. Dans un an
4. Dans quelques années
5. (Ne sait pas, un jour...non défini) **ne pas citer**
6. (Refus) **ne pas citer**

P7 Comment voyez-vous votre situation financière dans 10 ans (la plus probable) ?

Une réponse possible

Enq citez

- 1 Très aisée
- 2 correcte
- 3 juste
- 4 difficile
- 5 (Ne sait pas) **ne pas citer**
- 6 (Refus) **ne pas citer**

Poser Si P1=5 (souhaite s'arrêter de travailler)

P8 : Comment voyez-vous votre avenir professionnel ?

Une réponse possible**Enq citez**

- 1 vous êtes très confiant
- 2 vous êtes plutôt confiant
- 3 vous êtes plutôt inquiet
- 4 vous êtes très inquiet
- 5 (Ne sait pas) **ne pas citer**
- 6 (Refus) **ne pas citer**

Poser Si P1=5 (souhaite s'arrêter de travailler)

P9 Que privilégiez-vous pour votre situation professionnelle future ?

Une réponse possible**Enq citez**

- 1 un emploi à forte ou très forte responsabilité
- 2 un emploi stable ou garanti à vie
- 3 un emploi qui permet de ménager une vie hors travail
- 4 (Ne sait pas) **ne pas citer**
- 5 (Refus) **ne pas citer**

Top

Bloc Confiance

P1000 : Pouvez-vous me dire dans quelle mesure vous avez confiance envers les autres

- 1. une grande confiance
- 2. Une certaine confiance
- 3. Peu de confiance
- 4. Pas de confiance

P10 : Pour chacune des institutions que je vais vous citer, pouvez-vous me dire dans quelle mesure vous avez confiance ou pas: une grande confiance, une certaine confiance, peu de confiance ou pas confiance du tout ?

P1001 L'éducation nationale

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,
- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P1002 La presse

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,

- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P1003 Les syndicats

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,
- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P1004 La police

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,
- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P1005 Le parlement

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,
- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P1006 Les entreprises

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,
- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P1007 La justice

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,
- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P1008 Les partis politiques

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,
- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P1009 Les employeurs

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,
- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P1010 La concurrence

- 1 une grande confiance,
- 2 une certaine confiance,
- 3 peu de confiance
- 4 pas confiance du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P11 Tout bien considéré, diriez-vous que vous êtes...

- 1 ...très heureux
- 2 ...assez heureux
- 3 ...pas très heureux
- 4 ...pas heureux du tout
- 5 NSP (non cité)
- 9 Refus de répondre (non cité)

P12 : Dans l'ensemble, comment décririez-vous votre état de santé en ce moment?**Diriez-vous qu'il est...**

- 1 ... très bon
- 2 ... plutôt bon
- 3 ... plutôt mauvais
- 4 ... très mauvais
- 5 NSP (Non cité)
- 9 Refus de répondre (Non cité)

P13 : Dans l'ensemble, comment décririez-vous votre moral en ce moment?**Diriez-vous qu'il est...**

- 1 ... très bon
- 2 ... plutôt bon
- 3 ... plutôt mauvais
- 4 ... très mauvais
- 5 NSP (Non cité)
- 9 Refus de répondre (Non cité)

Remerciement et QCNIL



CONTRAT D'ENGAGEMENT RECIPROQUE

Date de début du contrat (jj / mm / aa) :/...../.....[A pré-renseigner]

Le présent contrat est établi entre :

LE (LA) JEUNE BENEFICIAIRE	L'AFIJ
Mlle <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> [A pré-renseigner] Nom : [A pré-renseigner]..... Prénom : [A pré-renseigner]..... Date de naissance (jj/mm/aa)/...../.....[A pré-renseigner] Adresse de résidence : Code Postal : Commune :	Relais de [A pré-renseigner]..... Adresse du relais : Chargé de mission insertion référent : Tél. : Mél.:

Ce contrat vous permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé selon les conditions suivantes :

▪ **L'AFIJ s'engage à :**

- ✓ **Vous informer** des caractéristiques et exigences du contrat d'engagement.
- ✓ **Vous accompagner et vous soutenir** pendant votre recherche d'emploi et/ou de formation en mettant à votre disposition les services gratuits suivants :
 - Services généraux : **centre de documentation, accès à Internet, lettre d'information, modules de formation aux stratégies de recherche d'emploi, offres d'emploi**
 - Un **référent unique et une prestation d'accompagnement personnalisée** : une disponibilité régulière pour toute demande d'entretiens de suivi et une recherche active des offres d'emploi et/ou de formation,
 - Des invitations aux interfaces organisées par l'AFIJ

▪ **Le bénéficiaire s'engage à :**

- ✓ Participer activement **aux actions convenues avec l'AFIJ** pour favoriser à sa recherche d'emploi, et/ou de formation et, d'une façon générale, respecte les engagements pris.
- ✓ **Honorer les rendez-vous qui lui sont fixés.**
- ✓ **Fournir tout justificatif** nécessaire au suivi de son parcours : **outils de candidature, attestation de l'inscription en formation ou d'entrée en emploi.**

Les signataires déclarent avoir pris connaissance des conditions générales et particulières du présent contrat et s'engagent à les respecter. Ils certifient l'exactitude des renseignements qui les concernent.

Tout manquement à ces engagements pourra entraîner la rupture du contrat.

Toute absence non justifiée à l'avance entraîne l'arrêt de l'accompagnement.

Fait à

le

Le(a) bénéficiaire

L'AFIJ, (nom du signataire, cachet de la structure)



Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 40 45 93 22

<http://www.experimentationsociale.fr>

