

Le chômage des jeunes vu de l'intérieur

*Une recherche sur les facteurs de succès
dans l'insertion socio-professionnelle
des jeunes chômeurs peu qualifiés*

Promoteurs: prof. dr. Ludo Struyven (HIVA), prof. dr. Yannick Vanderborcht (FUSL) et prof. dr. Abraham Franssen (FUSL)
Chercheurs : Raphaël Darquenne et Line Van Hemel



Facultés Universitaires
Saint-Louis



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

Aspects méthodologiques

- Une recherche qualitative
- Reposant sur des interviews , l'immersion et la MAG
- Avec des jeunes et des professionnels
- Une méthode compréhensive
- Une recherche en 5 volets
- Visant à mettre à jour des facteurs de succès
- Dans l'espace transitionnel
- Selon une visée éthique et une approche pragmatique

Structure de la présentation

- Volet 1 : Les dispositifs en action
- Volet 3 : Les jeunes
- Volet 4 : Les acteurs (MAG)
- Volet 5 : Conclusions et recommandations

Volet 1 : Les dispositifs en action

- Jobtonic Charleroi (filiale 1)
- Exaris Intérim (Bruxelles)
- Créasol « bâtiment » (Liège)

... Selon leurs « logiques d'action »

... Leurs points forts et leurs points faibles

Jobtonic Charleroi (filiale 1)

- Travailler la recherche d'emploi

« *Selon une logique d'adaptation aux exigences des employeurs* »

« *En apprenant à convaincre les employeurs de sa propre employabilité* »

- Identifier les emplois et travailler les représentations
- Rechercher l'adéquation entre les compétences du jeune et celles attendues par l'employeur
- Confronter à la réalité du marché
- Travailler les stéréotypes en prescrivant des actions

- Mettre en situation
- Valoriser les compétences, encourager, mettre en confiance
- Prendre par la main, obliger, mettre en mouvement
- Informer et conseiller
- Faire participer
- Inciter à utiliser les mesures d'aide à l'emploi
- Exhorter à remplir ses devoirs de chercheur d'emploi

- Une démarche relativement scolaire
- Un contenu relativement standardisé
- Entre l'individuel et le groupe
- Des limites par rapport à la motivation
- Une utilité relative
- Un décrochage important

| Points forts | Points faibles |
|---|---|
| Chaque jeune a la possibilité d'être aidé | Jobtonic est relativement inefficace avec les jeunes considérés comme moins motivés |
| Le réseau du Forem en termes d'opérateurs de formation et d'orientation est important | La démarche est relativement scolaire, ce qui peut être contre productif |
| L'apprentissage des outils de recherche d'emploi peut constituer une réelle plus value pour certains jeunes | Jobtonic n'agit que sur les outils de recherche d'emploi |
| La participation du jeune est sans cesse sollicitée | Le décrochage est important |
| Le jeune reste maître de son projet | Il n'y a pas de médiation entre le jeune et l'employeur |
| Le marché de l'emploi peut parfois être démystifié | Le jeune est en quelque sorte laissé à lui-même pour effectuer ses démarches. |
| Le jeune est pris en charge dès la sortie de l'école | Les conseillers manquent d'outils |
| Le jeune est amené à se valoriser | Un fort accent est mis sur les (in)compétences du jeune |
| | La démarche est contrainte |

Exaris Intérim (Bruxelles)

- Adapter le comportement
- Apprendre à gérer la relation professionnelle
- Un travail avec les entreprises (médiation)
- Un jugement (sélectif) sur l'employabilité
- Les dimensions de l'employabilité :
présentation de soi... compétences techniques... adresse dans la RAE... motivation... projet professionnel

| Points forts | Points faibles |
|---|---|
| Le jeune est accueilli dans un lieux professionnel et est pris au sérieux | Le jeune est jugé sur chacune de ses manifestations |
| Tous les jeunes ont droit au premier entretien | Seuls 8 % d'entre eux seront mis à l'emploi |
| L'expérience professionnelle assistée par le jobcoaching est un plus dans l'insertion | Le fait d'être débouté peut agir comme un facteur d'échec pour l'insertion |
| La confiance placée dans le jeune lui permet de se relever | Le jeune doit vraiment mériter la confiance |
| Les jeunes sont réorientés et conseillés s'ils ne correspondent pas au profil | On ne dit pas clairement au jeune s'il y aura des suites. On ne les informe pas du jugement posé sur eux lors du premier entretien. |
| Il y a présence et gestion d'un véritable portefeuille d'entreprises sensibilisées | L'employabilité du jeune n'est pas prédictive de l'entrée en emploi |
| Un travail intéressant est effectué par rapport à la violence de certains jeunes | Le travail sur l'employabilité peut contribuer à mettre l'accent sur des manques |
| Les jeunes sélectionnés ont de réelles perspectives d'emploi durable | |
| Le jeune est amené à se mettre en valeur de façon positive | |

Créasol « bâtiment » (Liège)

- Un parcours qualifiant
- Basé sur l'expérience de travail
- Selon des objectifs à court termes
- Et une dimension de respect et de non jugement
- Les dimensions de l'employabilité : Les qualifications...la projet professionnel...les outils de RE...la resocialisation

- Un travail sur les représentations de la réalité du travail, les qualifications, le comportement au travail et les compétences interactionnelles au travail
- Un travail sur les problèmes connexes
- Avec les entreprises utilisatrices
- Selon un double calcul de l'adéquation
- Une logique de non discrimination
- Un travail global

| Points forts | Points faibles |
|--|--|
| Le jeune est accueilli et suivi selon une logique de respect, de non jugement et de non infantilisation. Chacun est mis sur un pied d'égalité. | Les employeurs peuvent profiter d'une main d'œuvre quasiment gratuite et être tentés de tirer sur la corde. |
| 63% des stagiaires connaissent, à l'issue de leurs parcours au sein de Créasol, une issue positive en terme d'emploi ou de formation. | Les jeunes dont les issues en terme d'insertion sont négatives peuvent le vivre comme un échec important, d'autant plus que Créasol constitue une des dernières chances d'insertion. |
| Créasol permet à des personnes particulièrement éloignées de l'emploi et précarisées de s'insérer. | La filière n'est active que dans le secteur du bâtiment. |
| La confiance placée dans le jeune lui permet de se relever. | |
| Il y a présence et gestion d'un véritable portefeuille d'entreprises sensibilisées | |
| Le secteur du bâtiment est un secteur en grande demande de main d'œuvre. | |
| La prise en charge du stagiaire est globale. | |

Synthèse des logiques

- Logique de contrainte (Le jeune est contraint de participer au dispositif) >< Logique de liberté (Le jeune fait le choix de participer au dispositif)
- Logique d'aide (Le dispositif vise à aider et à accompagner le jeune) >< Logique de contrôle (Le dispositif est centré sur le contrôle du jeune)
- Logique de conditionnalisation (le droit aux prestations est conditionné aux efforts de recherche d'emploi) >< Logique inconditionnelle
- Logique de responsabilisation (L'accent est mis sur la responsabilité du jeune) >< Logique d'autonomisation (L'accent est mis sur la capacité du jeune à s'autodéterminer)
- Logique de centration sur la mise à l'emploi >< Logique de centration sur d'autres objectifs que la mise à l'emploi (socialisation, citoyenneté,...)
- Logique intensive (processus intensif de formation et/ou d'accompagnement) >< Logique non intensive
- Logique de spécialisation sur le groupe cible (des jeunes inactifs peu qualifiés) >< Logique de mixité des publics
- Logique participative (Les jeunes participent à l'élaboration du processus) >< Logique descendante (Les jeunes suivent les consignes)
- Logique centrale (SPE) >< Logique locale (OISP,...)
- Logique de sélection (Les jeunes font l'objet de discriminations positives ou négatives selon certains critères) >< Logique de non discrimination (Les jeunes font l'objet d'un traitement égalitaire)
- Logique de segmentation (En fonction de leur profil, les jeunes font l'objet de dispositifs formels différenciés) >< Logique égalitariste (Le dispositif est le même pour tous)
- Logiques de contractualisation (Le dispositif repose sur la signature d'un contrat) >< Logique non contractuelle
- Logique d'individualisation (Les solutions envisagées sont individuelles) >< Logique de standardisation (Les solutions envisagées sont standardisées)
- Logique clinique (Le jeune est amené à travailler sur lui-même) >< Logique contextuelle (Il y a un travail sur le contexte)
- Logique de psychologisation (Le jeune est amené à travailler sur ses représentations et son passé) >< Logique de confrontation (Le jeune est confronté au marché de l'emploi et le travail est centré sur l'action et l'expérience)
- Logique de projet professionnel (Le jeune est évalué sur base de son projet professionnel et/ou est amené à travailler un projet professionnel) >< Logique non centrée sur le projet professionnel
- Logique d'adaptation (Le travail effectué avec le jeune vise à l'adapter au marché de l'emploi) >< Logique d'adéquation (Un travail est aussi effectué avec les employeurs)
- Logique de travail sur la représentation (On travaille uniquement sur les représentations du jeune) >< Logique de travail sur la situation (On travaille sur l'expérience du jeune)
- Logique de mise à l'emploi directe (des emplois ou des stages sont proposés au jeune) >< Logique de mise à l'emploi différée (On ne propose pas directement d'emploi ou de stage au jeune)
- Logique prescriptive (Il est prescrit des actions au jeune) >< Logique constructive (Le jeune contribue à la construction et au choix des actions)
- Logique globale (On agit sur le jeune de façon globale en tenant compte des différents aspects de son insertion) >< Logique segmentée (On agit que sur l'une ou l'autre dimension de l'insertion)
- Logique de socialisation forte (Le dispositif est basé sur des interactions multiples et permanentes sources de nouvelles identifications) >< Logique de socialisation limitée (Les interactions entre le jeune et les agents sont ponctuelles et limitées)
- Logique de relation de confiance (Le travail social se base sur une relation de confiance entre le jeune et les agents) >< Logique de prestation (L'agent ne fait pas de la relation le centre de son intervention mais s'axe sur la prestation d'un service)

Volet 2 : Les jeunes

- Que font-ils ?
- Comment joignent-ils les deux bouts ?
- Que veulent-ils ?
- Comment cherchent-ils du travail ?
- Le rôle des tiers ?
- Expériences et attentes par rapport aux institutions ?
- Expériences et attentes par rapport aux OISP ?
- Quel rapport à l'inactivité ?
- Quel rapport au monde du travail ?

Que font-ils ?

- Des situations familiales précaires
- Un abandon de l'école
- Parfois...la haine
- Des expériences négatives dans les premiers contacts avec le monde du travail
- Des carrières professionnelles précaires
- Des freins institutionnels
- Entre deux

Comment joignent-ils les deux bouts ?

- La débrouille
- La privation

Que veulent-ils ?

- Avoir une vie normale
- Avoir un emploi stable
- Travailler et tout de suite
- Faire sa propre vie
- Etre actif
- Etre utile, rencontrer, apprendre,
- Réaliser ses projets

Comment cherchent-ils du travail ?

- Près de chez eux
- Une intensivité relative (proactivité, ritualisation et abandon)
- Des outils variés et classiques
- Entre deux

Le rôle des tiers

- Le soutien social
- L'orientation
- L'aide dans la RE
- Les compétences relationnelles
- L'isolement

Les institutions

- Une méconnaissance relative
- Une forme bureaucratique et administrative
- Une aide réelle
- A la tête du client ?
- « Un vrai coach »
- « Des perspectives »

Les OISP

- L'écoute et la disponibilité
- Une aide professionnelle
- Des perspectives concrètes
- Une deuxième famille
- La confiance et le respect

Le rapport à l'inactivité

- Le travail différé
- L'épreuve du chômage comme assignation
- Le repli sur soi
- La fuite
- Une causalité externe et interne
- L'ennui

Le rapport au monde du travail

- Idéalisation (+ ou-)
- « Ils ne veulent pas de nous »
- « Qu'on nous laisse une chance »
- Discriminations...
- Le travail au noir et les intérimis

Volet 3 : Les acteurs

- Les facteurs liés aux jeunes
- Les facteurs liés aux pratiques d'accompagnement
- Les facteurs liés au système de l'insertion socioprofessionnelle
- Les facteurs liés au système d'activation des chômeurs

Volet 4 : Conclusions et recommandations

Conclusions

- Le système d'activation des chômeurs
- Le système de l'insertion socioprofessionnelle

Recommandations

- Le système d'activation des chômeurs
- Les opérateurs d'ISP

Conclusions sur l'activation

- Rechercher ce qu'on ne peut pas leur proposer
- Toucher tout le monde...un peu moins
- Sélectionner les meilleurs
- Lisibilité réduite

Conclusions sur l'ISP

- De nouveaux afflux
- Le labyrinthe de l'espace transitionnel
- Intensivité, qualification, valorisation et perspectives concrètes
- La « clinique de l'employabilité »
- La relation d'accompagnement (respect, confiance, perspective évolutive et solutions concrètes)

Recommandations pour l'activation

- Un véritable contrat
- Pour tous les jeunes
- L'implication des employeurs
- Des conditions matérielles adéquates
- Un accompagnateur référent
- De véritables choix
- Une sanction sur des critères clairs
- Clarifier les règles du jeu

- Une communication plus efficace
- Couvrir le coût de la recherche d'emploi
- Favoriser la médiation et l'accompagnement réel vers l'emploi
- Impliquer d'avantage les employeurs
- Créer des places en crèche
- Evaluer la mise en œuvre des effets de l'activation

Recommandations pour l'ISP

- Accroître l'offre de formation
- Favoriser les formations débouchant sur l'emploi
- Favoriser la mixité d'âges
- Travailler le maintien en emploi
- L'IOD
- Ouvrir des espaces d'échanges entre professionnels
- Être plus en phase avec les employeurs
- Établir une relation de reconnaissance avec le jeune